



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Canada

Worker Co-operative Success Stories



In partnership with:
**The Canadian
Worker Co-operative
Federation**



*Co-operatives Secretariat
Secrétariat aux Coopératives*

104-04834/

Worker Co-operative Success Stories



In partnership with:
**The Canadian
Worker Co-operative
Federation**

Preface

A worker co-operative's main objective is to provide employment to its members through the operation of an enterprise where control rests with its employees. Worker co-operatives have existed in many industrialized countries of Europe for over 100 years. Even though, worker co-operatives are not too common in Canada, they do have a long history: East Pubnico Co-operative, the oldest formal worker co-operative in the country, was established in Nova Scotia in 1935.

However, it was during the 1980s that worker co-operatives sprang up and took root all across Canada. Today there are 247 of them in fields as diverse as forestry, health care, restaurants, and consulting, to name a few. While the largest in terms of employment and revenues are found mainly in the forestry sector, a growing number of Canadians from all walks of life are looking at worker co-operatives as a viable economic alternative that can play a vital role in economic recovery.

Worker Co-operative Success Stories showcases some unique achievements made by these worker co-operatives in Canada. As you will see from these stories, co-operatives are actively involved in the socio-economic and community regeneration of their regions.

Our sincere thanks to Hazel Corcoran, Executive Director of the Canadian Worker Co-operative Federation who participated closely in the production of this publication. We are also grateful to Rising Tide Co-operative Ltd, The Co-operators and to all the worker co-operatives for their contributions and for sharing their experiences.

Table of Contents

Preface	3
Canadian Worker Co-operative Federation (National)	7
Anim'Action (Québec)	8
Atikokan Fish Co-operative Inc. (Ontario)	9
Co-op Taxi Line Ltd. (Prince Edward Island)	10
Coopérative Laterrière (Québec)	11
Coopérative Travailleurs Forestiers Mckendrick Ltée (New Brunswick)	12
Future Forestry Services Co-op (Nova Scotia)	13
Just Us! Coffee Roasters Co-op (Nova Scotia)	14
Multicultural Health Brokers Co-operative (Alberta)	15
Neechi Foods Community Store (Manitoba)	16
Regina Women's Construction Co-operative (Saskatchewan)	17
Speed River Co-op (Ontario)	18
Taco Pica Co-operative (New Brunswick)	19
Village Grocery Workers Co-operative (Nova Scotia)	20

General Information:

Resource person: Hazel Corcoran
Address: 1627 - 49 Ave. S.W.
Calgary, AB
T2T 2T8
Region: Across Canada
Telephone/Fax: (403) 287-2069

The Canadian Worker Co-operative Federation

Helping worker co-ops help themselves

Statistics:

Year of incorporation: 1992
Number of members: 23 co-op/organisation members,
Plus 2 regional federation
members (Ontario & BC)
Number of employees: 2
Activities: In conjunction with regional
federations, provision of services to existing worker co-ops.
Securing and Co-ordinating resources for worker co-op
development.

At a meeting in Ottawa in February of 1990, representatives of worker co-operatives from across Canada came together for the first time to discuss whether there was a need for developing a national organization to represent the interests of worker co-operatives.

This first meeting set the tone for the new Federation. Most of the participants, living in different provinces, were unknown to each other; but by the end of the first day the group was arranging to meet in one of the suites to cook dinner, and share some food and wine. The unofficial meeting went on long into the night with worker co-op stories from Newfoundland to British Columbia.

After a couple of days it was clear that there were opportunities that could only be met by forming a national bilingual organization. Further discussion led to the formation of a working group mandated to develop the Federation and organize the founding meeting. This took place in the spring of 1991 at the Coady International (Co-operative) Institute in Antigonish, Nova Scotia, where the Canadian Worker Co-op Federation or 'CWCF' was born.

Since that time, the CWCF has carried out its activities with very modest resources. For the first two years, its operations were carried out entirely by its volunteer Board of Directors. Since that time, a part-time Executive Director has been employed to guide the activities and coordinate the volunteer efforts of the Board of Directors and others. The CWCF has been financed through members' and associates' dues, fees for service contracts and donations from supporting organizations in the established co-op sector.

Modest resources haven't stopped the CWCF from making a significant contribution to the Worker Co-op sector.

The CWCF and the Conférence des Coopératives Forestières du Québec lobbied to secure changes to allow members of worker co-operatives to invest the shares of their co-operative in a Self-Directed RRSP. This has enhanced the sector's ability to raise necessary capital.

Many worker co-operatives have difficulties with rulings from Revenue Canada regarding the nature of the employment relationship between the members and the co-operative. The CWCF wrote a brief on this issue to clarify the various options for structuring a worker co-op to ensure that the members have the relationship they desire, either an employer-employee relationship (insurable employment) or an independent contractor relationship (self-employment).

The CWCF has been the catalyst that has prompted worker co-operatives in Ontario and British Columbia to form regional federations.

All in all, the CWCF/FCCT has greatly increased the communication within the sector, through regular newsletters, through holding conferences in all regions of the country, and with the development of a Worker Co-op Developers' Network.

The CWCF has recently received from the Government of Canada a \$1.5 million dollar investment fund to be used for worker co-op development. This pilot project will support equity investments and loans to new and expanding worker co-ops that are members of the CWCF.

General Information:

Resource person: Françoise Roinsol
Address: 155 Charest Boulevard East,
Room 150
Quebec City, Quebec
G1K 3G6
Region: Quebec
Telephone: (418) 524-8885
Fax: (418) 524-2978

Anim'Action

*An experience of solidarity and commitment
towards the disadvantaged populations*

Statistics:

Year of incorporation: 1991
Number of members: 6
Number of employees: 6
Activities: Action research, training,
activity facilitation, support for
organizations, evaluation
Revenues: \$270 000

Anim'Action is a worker co-operative that provides custom training, activity facilitation, support, action research and evaluation services to organizations and institutions working with the economically disadvantaged. The co-operative is located in a working-class neighbourhood in Quebec City, but works on a regular basis in other parts of the province.

The co-operative was established in 1991, when representatives of institutions approached three women, who were already involved in the community, to develop a project with parents of children attending an elementary school in a working-class neighbourhood and to organize a training session on working with the economically disadvantaged. At that same time, the *Assemblée des évêques du Québec* asked two of the women to help set up a training program on spousal violence, to be delivered in the different dioceses across Quebec. For these women, the dreams of seeing their activism translate into employment had all of a sudden become a real possibility! They decided to form a worker co-operative, so that their work could reflect the values of community spirit, social justice and sharing, values they were striving to promote in society.

For five years, Anim'Action provided part-time work to its members, who also worked elsewhere. In 1995, the co-operative reached a turning point, as one of the women decided to give up her other activities to dedicate therefore full-time to the co-operative. In 1996, two major projects enabled the co-operative to grow: the organization of a regional forum on socio-economics and the co-ordination of an extensive, eye-opening survey with eight community-based organizations. The team purchased a computer, rented an office, and embarked fully on the co-operative's development. A number of persons were then asked to join the co-operative. Contracts increased, providing enough work for four, and then five people. In 1999, Anim'Action moved to larger premises, in the *Maison de la coopération et de l'économie solidaire de Québec*, a service co-operative bringing together under one roof some fifteen organizations working to promote co-operation and community-based development.

Anim'Action has developed the expertise to help organizations working to eradicate poverty and social exclusion and to implement social and economic alternatives. It is actively involved with community organizations, consultation committees, religious groups, institutions in the health and social services network, local economic development organizations and co-operatives. Anim'Action also contributes directly to developing innovative projects. For example, for the last two years, it has been working on setting up the *Centre de ressources pour la création d'entreprises collectives*.

General Information:

Resource person: David Lindsay
Address: Box 2370
Atikokan, Ontario
P0T 1C0
Region: Northern Ontario
Telephone: (807) 597-3467
Fax: (807) 597-3461

Atikokan Fish Co-operative Inc.

*Snow Lake Fish farm from an abandoned eyesore
to a green job creator*

Statistics:

Year of incorporation: 1996
Number of members: 3
Number of employees: 17 FT/PT
Activities: Rainbow Trout
Revenues: 1999 - \$453,370

From the 1950s through the 1970s, Atikokan, west of Thunder Bay and north of Quetico Park, boasted that it was one of the world's largest open-pit iron ore mines. When the ore ran out and the mine closed in the late 1970s, it threw at least 1,000 local people out of work.

David Lindsay wanted to do something to preserve his community, so he looked around for alternative enterprises. He ended up creating a workers' co-op that has helped turn an environmental liability into a "green," job-creating asset that may eventually benefit other Northern communities.

The idea was hatched when Lindsay noticed that the former mine pit was filling with water. Knowing the keen interest southerners have in northern fish, he came up with the idea of fish farming in the abandoned open pits.

In 1989, Lindsay and some friends pulled together fish netting and fresh-cut logs from the surrounding woods to build their first fish pen. The fish grew, despite predictions that the severe climate would make it impossible. This pen is still functioning today, and is the basis of the Snow Lake Fish Farm, the label of a workers' co-operative that now sells half a million pounds of rainbow trout to Winnipeg, Thunder Bay, Toronto and New York.

Transforming a mine into a fish farm hasn't been easy. Initially there was a great deal of skepticism about the fledgling industry. Some experts even said fish farming in the North couldn't be done due to the severe climate and lack of accessible markets, but Lindsay and his group were not discouraged.

"David was driven by a vision for his community," recalls John Brouwer, who develops worker co-ops for the Ontario Worker Co-op Federation. Brouwer became involved with Snow Lake largely because of Lindsay's commitment to worker co-operatives. With time, the obstacles presented by the severe climate were overcome by the co-op's commitment to developing new solutions. It's also become clear that the markets are there once the fish are ready to be sold.

Then there was conflicting advice about what fish was best for fish farming. Early suggestions to farm Chinook salmon proved disastrous. "Fish farmers across Canada lost a lot of money trying to raise a fish which we now know can't be domesticated," says Brouwer. Raising rainbow trout has proven to be much easier.

Another challenge was the understandable perception that fish farming in a former open pit mine was "a little weird." However, the concept has proven to have had unforeseen environmental

benefits, and Lakehead University with support from Falconbridge has taken a keen interest in further exploring those benefits.

"An open-pit lake has been stripped in mining," says Brouwer. "It looks like fish farming kickstarts biological activity, because of the fish waste by-products. They add nutrients that are a problem in open water, but not bad in such a sterile environment."

About a year ago new financing took Snow Lake to the commercial level and today the income from the sale of fish supports nine full-time staff. Membership in the worker co-operative, the Atikokan Fish Co-op, is open to all permanent full-time employees. Once the newly-opened fish processing plant moves from batch processing to larger production runs this fall, there should be more people working full-time. By next year, Brouwer estimates, 25 people should be eligible for membership in the Co-op.

The impact on the community has been significant. "These are decent jobs with growth potential and it's interesting work," says Brouwer. "Jobs give people hope. People who've left are coming back to town on the basis of this work."

Snow Lake Fish Farm continues to confront the challenges of running a small but growing business in the North. Some of these can be fairly easily solved, like how to transport fish fry safely over the long journey from southern Ontario hatcheries. Others, such as lack of staff development and training, are proving more difficult. Fish farming is a relatively new field and staff need further training, but the nearest aquaculture and fish processing training is in southern Ontario, hundreds of miles away. Snow Lake is hoping that a funding request to the Ontario Government will rectify this problem.

Clearly, Lindsay has tapped into a potentially rich vein. Interest from other northern communities with open pit mines is growing. Wawa is looking seriously at replicating Snow Lake's methods. Ear Falls has expressed interest. And the Falconbridge research connection has led to enquiries from a community at the north end of Vancouver Island with a former copper mine.

"There's a lot of water in the north that could support aquaculture," says John Brouwer, "and there's a lot of abandoned open-pit mines. The research being done by Lakehead on the Snow Lake pits could lead to better use of what are currently liabilities."

General Information:

Resource person: Neil Shaw
Address: PO Box 22093,
Charlottetown, PEI,
C1A 9J2
Region: Atlantic Canada
Telephone: (902) 628-8200
Fax: (902) 681-1270

Co-op Taxi Line Ltd.

You Always Ask Where They Are Going

Statistics:

Year of incorporation: 1992
Number of members: 11
Number of employees: 18
Activities: Taxi Service
Revenues: N/A



At 7:30, on a cold December morning, you might find Neil Shaw at the car wash cleaning the salt and ice off his 1994 Ford. By noon, you can usually find him in the office reviewing the financial projections. In the evening, he might be meeting with city officials to discuss rezoning or cab stands. Like most cab drivers, Neil also puts in many hours a week behind the wheel of his car. A day for Neil and others can involve these activities, which all seem quite different, but once he explains that he is president of a taxi Co-op the pieces begin to fall into place.

First and foremost, Neil is a cab driver, sometimes working 12 hours a day. At the same time, he is an owner of the Co-op Taxi Line Ltd. which has grown from three members when it was incorporated in 1992, to the most professional cab company in Prince Edward Island's capital city with 27 cabs and 11 members.

As president, Neil works more than 40 volunteer hours a month to the Co-op. "We have no manager so therefore we are a very hands-on board," says Neil. He also noted that the directors must look after the interests of the Co-op by lobbying government for changes in regulations when necessary and by negotiating with suppliers for discounts on bulk purchases of gasoline.

Outside the office situated on Euston Street there is a sign explaining what the Co-op is all about, a reminder to all the members as they come and go. "This Co-op is committed to quality and professionalism. Our customers know that they will drive in clean full-sized cars. The cars all bear the Co-op logo and are painted in white and green. All must have the radio and Co-op Taxi Line Ltd. roof light. It is an investment of over \$3,000 plus a car for the driver once he becomes a member, to conform to the Co-op's standards. Members keep joining because the Co-op has a good reputation and maintains a high levels of customer service." "Because of this says Neil, the Co-op has many regulars. These are people that are picked up each day who sometimes ask for specific cars when they call. But one thing I've learned is, you always ask where they are going. That's the professional way," says Neil.

When you meet members of Co-op Taxi Line Ltd. their professionalism is very evident as you listen to the discussion between the dispatcher and drivers. Tiger, a driver with the co-op for six years proudly notes that his car is so clean that it is still dripping from the car wash. "I'm proud of the reputation we have," says Tiger.

The professionalism is also apparent as Chuck MacKeen, Bill MacEwen, Neil Shaw, Donald MacLean and George Bernard, the Board's Executive, discuss the problems the Co-op is facing and work to resolve them. These five members have been involved in this Co-op for more than six years and together they have more than 20 years of experience as drivers. They say that managing the business is a new challenge and they are learning as they go. They related that it is easier because all five have strengths and together they can come up with creative solutions. Neil concluded, "We try to always remember that we too must ask ourselves, 'Where are we going?' and then decide how the Co-op will get there."

"You Always Ask Where They Are Going" written by Maureen MacLean and Brenda MacKinnon, Rising Tide Co-operative Ltd., as part of a research study on "Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy" supported by funding from The Co-operators.

General Information:

Resource person: Natalie Tremblay
Address: 4910 Talbot Blvd.,
Laterrière, Quebec
G7N 1A3
Region: Saguenay - Lac-St-Jean
Telephone: (418) 678-2222, Ext. 261
Fax: (418) 678-1132

La Coopérative Laterrière

A success story based on partnership and vision

Statistics :

Year of incorporation: 1960
Number of Members: 500
Number of employees: 750
Activities: Cutting, silviculture, sawing,
planing, wood processing
Revenues: \$100 million

The *Coopérative Laterrière* was founded 40 years ago by a small group of forestry workers interested in establishing their own business. They chose the workers' co-operative as a model.

Originally the co-operative devoted its activities strictly to planning and harvesting the raw material, but in 1982, it moved into processing in a big way when it purchased the Laterrière sawmill. Over the years, the co-operative has experienced strong and steady growth, either by purchasing and streamlining existing plants or building new ones from scratch.

Today, as it celebrates its 40 years of existence, the *Coopérative Laterrière* has become the leading co-operative of its type in Canada. It manages cutting areas in the Saguenay - Lac St-Jean and North Shore regions and operates plants at Laterrière, Falardeau, Larouche, Labrieville (in co-operation with the *Coopérative Manicouagan-Outardes*) and Rivière-sur-Jean on the Lower North Shore. It will soon be established at Natashquan. The co-operative is also a major producer of spruce seedlings (an average of 5 million annually) and ornamentals. It employs 750 workers, of whom about 500 are members in good standing of the co-operative.

The value-added challenge

The Larouche plant is the pride of the co-operative. It is brand new and was built at a cost of \$25 million. The plant currently produces I-joist flanges and will shortly supply the construction industry with a structural product called Egelam. This is a large-size panel obtained by jointing and laminating 2 x 3s produced by the co-operative's various divisions.

In a region whose economy is based mainly on natural resources, the co-operative, in establishing its Larouche plant, wanted to give added value to its traditional products. "Carrying out further processing of the wood locally before exporting it is considerably more profitable and it creates more jobs or collective wealth than if we confine ourselves to basic products like 2 x 3s or 2 x 4s, and so on," said Luc Houde, general manager of the co-operative.

Mr. Houde made this comment recently at the *Gala des 2000* when he received the *Prix d'Or* for job creation in the co-operative sector.

Co-operation with the Montagnais based on mutual respect

As a result of a partnership agreement with the Montagnais community, the *Coopérative Laterrière* is currently planning the establishment and management of a new company, of which it will have 45% equity ownership (the other 55% belonging to the Montagnais, the project promoters). The plant of this new company will be located in the Natashquan area and will create many jobs for members of the Montagnais community. It should begin operation next year.

More recently, the co-operative purchased 50% of the equity of the Industries Gonthier Inc. sawmill located at Rivière-Saint-Jean. It thus strengthened its presence on the North Shore and plans strategic links between the Rivière-Saint-Jean and Natashquan plants.

People of vision

The success of the *Coopérative Laterrière* is not the result of chance. It was achieved thanks to the vision of its directors and management team, the commitment of its members, and the deep conviction that risks must be taken in order to succeed.

The success can also be explained by the fact that the co-operative has shown respect for the various communities in which it has established plants over the years. This respect for local communities has enabled it to put down deep roots and to find the necessary support to achieve its mission: to provide work for its people while ensuring the future of the Quebec forest.

By diversifying its activities, modernizing its production equipment, and updating the technical knowledge of its members and workers, the *Coopérative Laterrière* has become one of the leaders in the forestry industry. It clearly shows that the co-operative formula can lead to success when it makes the most of the latest major trends in industry and management.

General Information:

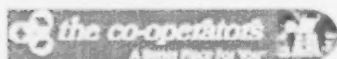
Resource person: Donald LeBlanc
Address: 1988 McKendrick,
Val D'Amours, NB
E3N 5K6
Region: Atlantic Canada
Telephone: (506) 759-9642
Fax: (506) 759-8610

La Coopérative Travailleurs Forestiers McKendrick Ltée

You Can't Ask for Anything Better

Statistics:

Year of incorporation: 1991
Number of members: 60
Number of employees: 72 Seasonal
Activities: Silviculture
Revenues: \$1.3 million



The wind blows strongly across Sommit L'Acadie tattering the provincial flag and encouraging people to wear hats and mittens even on this early October morning. Across the road from La Cooperative Travailleurs Forestiers McKendrick Ltée an unoccupied glider swings back and forth rhythmically reflecting the heartbeat of this small community in northern New Brunswick.

McKendrick, population of 700, is located behind the Sugarloaf Mountain and about 15 kilometers from Campbellton, New Brunswick. The community itself is now able to withstand the harsh winds of economic change because within it has grown a strong co-operative business, La Cooperative de Travailleurs Forestiers McKendrick. During the 1999 season it was able to provide full or part time work for more than 60 members, contracted to manage the forests in a 350-hectare area. The members generate full and part time employment for more than eight months each year. The impact on the community can be measured in financial and economic terms. An annual payroll of \$1.1 million and a yearly contribution to the local, provincial and federal tax base of more than \$480,000 is of note in a community where a few years ago the young people left and seldom returned. However, there is another contribution this worker co-op and others like it all over Atlantic Canada is making, it develops and strengthens community capacity.

Yves Levesque son of a forestry worker, grew up in McKendrick. He went off to attend community college in Bathurst in 1990. He wanted to work in the woods, as was the tradition in his family for many years; he took a two-year diploma program as a forestry technician. Following graduation he worked for two years away from home until he found out about the Co-op.

Yves was the first technician the Co-op hired in 1993. Today this Co-op has hired six technicians, some of them young men who saw that they could find work near home and therefore chose forestry as their career.

Now as a worker-owner Yves has been able to be assured of a job where he can live near his parents and in-laws. He has built a small home in nearby Val D'Amour and together with his wife and a three-year-old has become a part of the growing community of Maltais.

Just elected as vice-president of the Co-op, Yves shares the fact that the skills he has learned as a director and the self-confidence he has gained has enabled him to take an active role in the community. It is easier he says because he is surrounded by people. "I have become a volunteer fire fighter just a few months ago. Without my involvement in the Co-op, I could never have done that. You can do all that when you feel you have job security." Yves says that the Co-op tries not to lose any jobs, but to create more. "We want to help people live better." He added that the Co-op people might be working otherwise for a private contractor. "But here at the Co-op, it's my business. We are not working for somebody. Everything goes to us and you can't ask for anything better."

"You Can't Ask for Anything Better" written by Maureen MacLean and Brenda MacKinnon, Rising Tide Co-operative Ltd., as part of a research study on "Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy" supported by funding from The Co-operators

General Information:

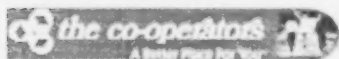
Resource person: George Dempsey
Address: P.O. Box 1036
New Glasgow, NS
B2H 5N8
Region: Atlantic Canada
Telephone/Fax: (902) 922-3699

Future Forestry Services Co-op

"You've Gotta Have the Right People"

Statistics:

Year of incorporation: 1987
Number of members: 5
Number of employees: 14
Activities: Forest management,
planning and Consulting
Revenues: Approx. \$920,000



Inside the equipment shed, the noise of the porter's engine is deafening as it rumbles to life. However, to the owners of Future Forestry Co-op, like Brian Moser, who just spent the last two hours fine-tuning the Timberjack 230, it is a welcomed sound. "When you have over \$50,000 tied up in one piece of equipment, you want your machinery to be dependable," says general manager George Dempsey. When the porter is loaded onto a flat bed and delivered to a job site it's important that the crew know they will not be held up due to equipment breakdowns.

When a crew of men go out they know just what they can accomplish that day. Their job is to go in first and cut the trail. Then with power saws they cut standing timber and pile the wood into logs, pulp and studwood. The porter, who arrives after the crew by about a week, transports the wood from the cutting area to the roadside in four cord loads, moving approximately 300 cords from a 8-10 acre area. The porter can and often does work alone, sometimes two weeks after the men have cut the wood and left. It is a co-operative effort. The machine needs to work to capacity and it is really important that the people do, too. Worker owners, Ron Grant and Bruce MacLeod, who supervise the crews, ensure that everything operates smoothly, that time isn't lost and that the porter doesn't sit idle.

Ron and Bruce are two of the original-founding members of Future Forestry Services Co-op Ltd. operating in MacLellan's Brook, Pictou County, in Nova Scotia. Founded in 1986, the Co-op has grown from a small silviculture business with assets of \$5,000 and operating out of a desk in Bruce's home, to a business with an annual payroll of \$400,000 and assets of \$250,000.

The Co-op now has four members that have individual skills which contribute to their collective enterprise. Brian, is the president, also operates and repairs the porter. George, the director, general manager and a certified forestry technician, sets up and maintains work. Ron the secretary-treasurer of the Board and silviculture supervisor, is responsible for much of the Co-op's public relations. He also is chair of the Nova Scotia Silviculture Contractors Association, sits on a governmental committee that is looking to pass new forestry regulations. He also represents silviculture contractors on the Voluntary Planning's Forest Sector Committee. Bruce, the chairman and financial manager, supervises working crews.

For Future Forestry change and growth has come dramatically as it has to the forestry industry over the past 15 years. In some companies, harvesters now do the work of 15 men. They don't

need to rest and their owners don't need to pay 12 per cent compensation for them. Therefore, businesses using such equipment can contract jobs at a lower price, but Future Forestry continues to use the traditional methods to create employment. "Our job then becomes one of public relations and sales. We need to convince our customers that they get added benefits by using our services including silviculture and good forestry practices; that we are the right people for the job," says George.

The Co-op is a small business according to many people's standards, but it is a good example of what community economic development is all about. Except for one technician from Antigonish (45 km away) the employees are all local. The number of employees can go up as high as 35 during May and June when the Co-op plants over 8,000 seedlings. "We put a lot back into the community, wages, spin-off work; we purchase gas, parts for equipment, material, tools, we make donations to charity and do in-kind community work," George stated. "And we will continue to do this as we grow."

However, he added that it's a much harder than it was 15 years ago. All the changes, the new equipment, the need for constant training in computerization, global position systems, puts a strain on such a small group. As members and owners they need to keep up-to-date on everything. They have to show that they are the right people for the job or they won't get the contract. In addition to skills based training, the members have to know about human resources, health and safety regulations, government policy and regulations and forest management practices.

Over the years, members recognized that a worker Co-op structure based on self-management was not the ideal. For this reason, a more traditional top down management system evolved with it frequent staff meetings and job descriptions.

Over the past 15 years "we have learned that each of us is a worker and an owner. We bring the skills we have but we also need to develop new ones because we know that to be successful we gotta have the right people that together can create a successful enterprise." In addition, they meet about eight times a year as a board to look at their responsibilities as member-owners.

"You've Gotta Have the Right People" written by Maureen MacLean and Brenda MacKinnon, Rising Tide Co-operative Ltd., as part of a research study on "Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy" supported by funding from The Co-operators.

General Information:

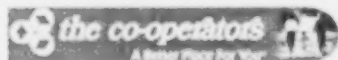
Resource person: Jeff Moore
Address: 9325 Commercial St.,
New Minas, Nova Scotia
B4N 3G2
Region: Atlantic Canada
Telephone: (902) 681-1550
Fax: (902) 681-1270

Just Us! Coffee Roasters Co-op

Growing the Business

Statistics:

Year of incorporation: 1996
Number of members: 5
Number of employees: 8
Activities: Roasting and selling fairly
traded coffee & tea
Revenues: Approx. \$560,000



Coming in from the crisp, cold morning in Nova Scotia's Annapolis Valley, the heat generated by the roasting machine is most welcomed. The smell of the coffee, as it makes its many thousands of rotations over the gas flame, is intoxicating. Down in the lower level of Just Us! Coffee Roasters Co-op in New Minas, Nova Scotia, David Mangle spends most mornings supervising the transformation of the glossy green organically grown beans into the aromatic coffee bearing such enticing names as "Jungle Blend", "French Roast" and "Rainforest Rhapsody".

Only eight years ago, David would have spent his mornings teaching music at the local high school. The idea of starting the worker co-op grew from a commitment of a group of friends and family members who wanted to own their own business, which contributed to their personal satisfaction and desire for a more just society. They wanted to offer a fair and just return to the farmers from whom they purchase their beans. They were ahead of their time even by most international standards. The International Fair Trade Association only came into being in 1998. Now they continue to lead. Just Us! Is one of a few groups trying to organize a national structure for worker co-ops involved in fair trade.

"We are committed to quality, to fair trade and to growing the business," says Mangle. All these have taken time to set up and require a major financial contribution by the members who each have to personally guarantee \$75,000 for each shipment of green beans.

Just Us! strongly supports fair trade and delivers several educational events to promote this, each year. They also donate coffee to community activities and, as individuals, the members have taken leadership roles in various community organizations. Four of the original five founding members are still working at the Co-op. They also have seven full-time and seasonal part-time employees.

Mangle will roast 500 pounds of beans today in 25-pound increments, each roast taking about 25 minutes. All the jobs are important, but that of coffee roaster is especially critical, because a poorly processed batch will have to be destroyed costing the Co-op hundreds of dollars. David learned roasting from Jeff Moore, also

a member-owner who except for a few short visits to roasters in the United States and Mexico is self-taught.

Since their roasted coffee and now fairly traded tea has become known, the Co-op has made the decision to purchase a building in a nearby community and renovate it specifically for roasting and storing coffee and operating a café and small farm market selling organic produce and natural ice cream.

Customers are loyal to their current location on Commercial street in New Minas, which includes a cozy coffee café, because there is a lot of history there. However, with business up as much as 150 per cent in the past 18 months, changes must be made. If plans materialize the Co-op will be moving approximately 12 kilometers to Grand Pre, but will remain an important part of the communities of Wolfville, Kentville and New Minas.

Mangle says that change is inevitable and good. "To grow the business you need people, products and ideas. Innovative thinking emerges from group synergy." Together David, Jane, Valerie, Debbie and Jeff, as well as the others who work with them have dreams about Just Us! One of their most innovative ideas was to set up an investment fund, which allows people outside the Co-op to contribute money to their personal RRSP plan and receive an equity tax credit of 30 per cent. Then this money can be used toward the capital needed for the expansion. Investors get a tax credit and a portion of their investment is guaranteed. The Co-op gets access to capital. The fund, supported by policies put in place by the Nova Scotia government, means that friends, families and others who believe in the Co-op and its fair trade vision have an option to demonstrate this by working together to make the dream a reality. Mangle concludes that for Just Us! producing an excellent product, opportunity for expansion, access to capital and commitment to the co-operative's social vision are all integral parts to growing the business.

"Growing a Business" written by Maureen MacLean and Brenda MacKinnon, Rising Tide Co-operative Ltd., as part of a research study on "Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy" supported by funding from The Co-operators.

General Information:

Resource person: Yvonne Chiu - President

Address: c/o 9253 - 92 Street,
Edmonton, Alberta
T6C 3R4

Region: Western Canada

Telephone: (780) 430-6253

Fax: (780) 469-4803

Multicultural Health Brokers Co-operative Ltd.

*Cultural brokering in health: achieving equity in health
for culturally diverse groups*

Statistics:

Year of incorporation: Nov. 30, 1999

Number of members: 13

Number of employees: 5

Activities: Culturally and linguistically
parenting support, "cultural brokering" support to immigrant
and refugee families for health and social services,
community-based research on multicultural health issues

Revenues: \$ 400,000

Picture yourself arriving in a new country, having to adapt to your new environment, learn a new language and learn some of the culture around you in order to fit in. The lack of being able to communicate becomes a barrier in getting the help people need, hence causing them to become isolated and vulnerable to a variety of health and social issues.

"When I came to Canada, I was pregnant and had a seven-month-old baby. I did not speak English. I knew no one and had no family or friends here. I felt so lonely and so sad.... I didn't know what it was going to be like in the hospital or what they would expect me to do. It would have been beneficial to get information about the system here and what it is going to be like having a baby in this country. But most of all what I wanted was just support - the kind that comes from having someone to talk to - the kind of support that comes from the heart."

In 1993, before the Co-op was created, the Edmonton Board of Health, Royal Alexandra Hospital, and Grant McEwan College provided a training program on prenatal education for nine immigrant women from six ethnic communities. The training enabled them to provide support to isolated minority women who were experiencing health and other social issues. For the first 5 years, they worked on their own in their respective communities reporting directly to the Board of Health which later became the Capital Health Authority in 1995. This same group of women, who make up the Co-op today, had been working together in the community for seven years. Although they had a sense of independence from the head organization, they were not fully satisfied with the system set-up.

"If you're working for the system, how can you speak up for your community? How can you challenge the system and point out where the change is needed?" (MCHB, May 1998) "As the years passed we noticed that in order to provide service to such diverse nationalities, the governing system had to be of more democratic in nature."

That's when the members decided to become a co-operative, operating under democratic governance, direct responsiveness and accountability, fairness and social justice. They had been operating under those terms on their own; however with a mechanism that applied those rules in its practice, it was a perfect fit.

The uniqueness of Multicultural Health Brokers Co-operative (MCHB), is that it was formed to serve culturally diverse communities such as Spanish, Arabic, Chinese, Vietnamese, South Asian and Somali among others, in gaining access to health services and social supports within the context of their language and culture. The worker-members are mostly foreign-trained professionals such as medical doctors, nurses, social workers, computer analysts, graphic artists, and teachers. The Co-op offers social, emotional and informational support to immigrant and

cultural minority families. It also provides prenatal education, parenting classes, hospital tours, support groups and community development projects. An integral part of the Co-op is support for policy development. Various organizations and health institutions contact the Co-op for their input in hospital policies and cross-cultural health issues.

In addition, translation is an essential component in the Co-op's range of services. "We help them in getting their papers translated in their own language, as well as developing manuals in the various languages," says Surinder Dhaliwal. However, in producing manuals for the various communities, the co-op ensures that a community member participates in the translation of the document, in order to include their perspective on the issue at hand."

What makes the Co-op a success? It plays a large role in preventive medicine, in-home recovery, and providing people with the required services outside the hospitals, as well as the ability to communicate effectively with the immigrants and refugees in their own language.

"Some mothers who chose not to take prenatal courses end up mixing the wrong formula, or they give their new-born concentrated formula. We are able to identify dehydration in the early stages preventing minor cases from escalating into larger problems," says Sarah Borquez.

In general, immigrants and refugees who have just moved to a new environment tend to be shy in dealing with people who don't know how to speak their language. The Co-op manages to breakdown those barriers allowing people to open up and understand how the system really works. "We have been having "celebration of life" for the women. The men asked if they could come too. This established a new tradition. We are oriented to the outcome of increasing capacities of women we work with ... I encourage the formation of friendships in my groups." (MCHB, May 1998)

A recent study on breast-feeding among Chinese women revealed an increase of 79% in breastfeeding rate among mothers under the care of the MCHBs.¹ Similar results among East Indian women (with 64% increase) points to an improvement in maternal health practices due to the involvement of the Co-op in the community.

This is one of the many glaring transformations that the Co-op has to offer. "Our role in the health system is being recognized," says Surinder. The Co-op is actively educating and assisting minority communities to adapt to their new environments by bridging information, knowledge, resources and support. Many of the services that are provided by the Co-op are focused on facilitating access to opportunities and resources that would prevent illness and diseases and promote health-enhancing practices. The MCHB may be the first of its kind. With its great success and leading role in developing healthy communities, it will surely inspire more of its kind.

¹ Currie, L. Fung, M. Lau, A. Breastfeeding Survey in the Chinese Community. Unpublished report, August 1997.

General Information:

Resource person: Claire Clarke
Address: N.E. Community Renewal
Corporation
509 Selkirk Ave.
Winnipeg, Manitoba
R2W 2M6
Region: Western Canada
Telephone: (204) 582-6072
Fax: (204) 582-2801

Neechi Foods Community Store

Addressing the needs of urban aboriginals

Statistics:

Year of incorporation: 1986
Number of members: 14
Number of employees: 11
Activities: Retail food & craft,
Aboriginal specialties
Revenues: \$475,000

It's early morning in the north end of Winnipeg and the smell of bannock baking in the oven at Neechi Foods fills the air as you approach the store. Nearly ten years ago Elaine Clarke, now store manager, started baking bannock at Neechi Foods. Neechi, which means "friends" in both Cree and Ojibwa, is owned and operated by an aboriginal worker co-operative.

The store offers a full line of groceries distributed by Federated Co-operatives Ltd. In addition to the homemade bannock and fruit pies, the Co-op specializes in offering pickerel and whitefish from northern fishermen, blueberry jam and wild rice from aboriginal co-ops, and locally handcrafted aboriginal products.

Neechi however, is more than a co-operatively owned grocery store. It is a vital link in local community economic development in the north end of Winnipeg, an area that has seen some dramatic changes over the years. Once a thriving community, it is now characterized by poverty, deserted boarded-up homes and storefronts, and high unemployment rates. Neechi has tackled this problem head on, not only does it provide employment, it also promotes aboriginal culture and provides education. Neechi currently employs four full-time workers and seven part-time workers.

Located in the largest urban native population in Canada, Neechi distributes products such as moccasins, dream catchers, aboriginal children's stories and a variety of products unique to aboriginal culture. It also educates by offering a wide selection of books on child rearing, peace education and community economic development. It promotes healthy living by providing a "kids only" fruit basket at the front of the store where fruit is sold to kids at cost as a replacement for candy bars. The store also refuses to sell cigarettes because of the damage they cause especially to the many children in the area. Tobacco is sold for ceremonial purposes only.

Some of the people at the store have changed since it started up a decade ago, however the commitment to individual empowerment, co-operative principles, healthy living and local community economic development has thrived and lives on at Neechi.

General Information:

Resource person: Sherry Winchester
Address: Box 33084
Regina, Saskatchewan
S4T 7X2
Region: Western Canada
Telephone: (306) 565-0556
Fax: (306) 565-3484

Regina Women's Construction Co-operative

*renovates homes, rebuilds lives - and challenges
institutions*

Statistics:

Year of incorporation: August 1997
Number of members: 12
Number of employees: 2
Activities: Renovations and accessible
housing modification
Revenues: Approx. \$120,000+ per year

Regina Women's Construction Co-operative is looking forward to a successful year. This will be a tremendous achievement for everybody concerned. In January of this year, three of the employee-members went to the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAT), for their fourth and final level of their carpentry apprenticeship. The candidates themselves were all social assistance recipients four years ago, lacking both employability skills and employment opportunities.

The Co-op is the third phase of a small initiative launched to help disadvantaged women earn a significant income – one that enables them to bring dignity, not mere subsistence, to their lives and those of their dependants. The choice of carpentry as the occupational target was due to the skills of the leaders on hand (Denise Needham and Valerie Overend), and to their shared belief that women should be afforded equal opportunity in the public education system. Hence, the co-op's efforts are directed by a twin agenda of personal transformation and institutional change.

In 1995, a coalition of provincial and federal government departments made a commitment to support a program that would bring more women into Saskatchewan's building trades. The standard provincial training program was inadequate for the task. As an alternative, Denise and Valerie proposed a 5-year strategy, enabling those who had completed the educational requirements to join a workers' co-operative, supplying the women with trade time for the balance of their apprenticeship and first-hand experience in the management of a viable business.

The two leaders of this initiative are fully certified carpenters and know intimately what it requires from people and offers to them, financially and otherwise. In addition, Denise had been using her firm, the Women's Renovation Company, partly in training capacity for several years. Valerie was on the Provincial Apprenticeship Board and was Executive Director of Saskatchewan Women in Trades and Technology (SaskWITT), a non-profit membership organization dedicated to promoting recruitment, training and employment of women in trades, technology, and blue-collar work.

The Co-op's objective was to serve as a business which would sustain the training. The Co-op's skill base and job repertoire would expand as its employee-members progressed with their apprenticeships. Each calendar year would channel a group of

women toward the Co-op where they would train as they worked to accumulate apprenticeable trade time credit.

The first intake of 16 participants in the training program (the Women's Work Training Program, or WWTP) was established in February 1996. Everyone who wrote the exam passed their Level 1 exam and 9 of them helped launch the Regina Women's Construction Co-op the following year. Three years and two more WWTP intakes later, this initiative has had contact with 65 to 70 workers, 13 of whom are currently co-op employees, and all but two are members.

Today, the Co-op commands a growing reputation in its chosen market niche, residential access renovations – that is modifying homes to accommodate people disabled by age, accidents, and health condition. Access renovation currently accounts for a third of the work. But what the Co-op accomplishes as a business seems quite modest (or maybe downright remarkable) when you take into consideration that these types of renovations are only part of the agenda. To create an environment in which at least a significant fraction of our worker-members can reinvent themselves and their lives – what they have done, what they can do – absorbs a huge chunk of their time and energy.

One of the Co-op's goals is to give its people the opportunity to earn wages on the basis of which they can enjoy a living standard equivalent to men in this occupation. Another delicate, but crucial aspect of Co-op policy is flexibility with regards to a person's availability for work. Transformation takes time, and time is what the Co-op makes available to people. Life has set these people up for failure. To a great extent, every day they show up is a "step to beating the odds."

To a great extent, the Co-op has succeeded, whether or not it survives, because of the changes in the women themselves. Two of the women now own their own homes, while several others have put an end to destructive spousal situations. How do you document achievements like this?

The proof of the value of the WWTP/Construction Co-op initiative may lie in some compilation of the life changes of the people involved. After earning a good wage for two years, growing in confidence and security, and seeing how that affects their relationship with their dependants, these women will likely never return to social assistance.

General Information:

Resource person: Bill Barrett
Address: 11 Wyndham St. N.
Guelph, Ontario
N1H 4E4
Region: Ontario
Telephone: (519) 837-3242
Fax: (519) 837-4297

Speed River Co-op

Brewing success one cup at a time

Statistics:

Year of incorporation: 1999
Number of members: 5
Number of employees: 20 FT/PT
Activities: Restaurant, Fair trade organic
coffee wholesale/retail, Prepared
foods.
Revenues: New business --
projected \$500,000 in 2000

Something's brewing down at the Planet Bean Café in downtown Guelph. Make that one coffee with a conscience, double-double.

"It's one of the tastiest bowls of Java on the planet," percolates Guelph-based Bill Barrett, who is helping launch a worker co-operative coffee roasting and café business based on supporting co-operative ideals in coffee producing countries.

The 36-year-old co-op enthusiast is as high as a double-espresso on the concept of building a worker-run business around a top-quality product produced in a system that is sustainable for workers and the global environment. Confident Planet Bean can compete with big coffee shop chains on both quality and price, Barrett believes the new Speed River Worker Co-operative's trump card with consumers will be the 'grounds-to-ground' traceability factor behind the beans they're imbibing.

Whether it's organically grown, Rainforest-friendly coffee beans, or organic grains such as spelt and kamut, "know thy farmer" is the principle behind Speed River, which has three founding members and 20 workers, all brimming with the youthful idealism of the twenty-something set. Bulk buying with a similar workers co-op venture in Nova Scotia (Just Us!), Speed River purchases green coffee beans through the Fair Trade Licensing Organization (FLO). The FLO certifies and audits source farms to ensure the farmer is part of a democratic workplace and is receiving a fair return, and that there is a commitment to local community economic development.

"Our mission in terms of the trade is helping to nurture a democratic workplace creating environments where people are able to receive a reasonable return for their work and have some form of security," says Barrett, who has been involved in the venture for almost two years. While sounding poetic in his description of Planet Bean as "a small blossom on the wasteland of globalization," Barrett insists the venture is not "a Mickey Mouse business." It must be based on sound business principles in order to provide stable employment.

Taking over the business, including coffee roaster, restaurant, bakery, prepared foods sales, mail order and catering, from another worker co-op, will take an investment of about \$200,000. Barrett says Speed River is getting strong buy-in from the co-operative sector, adding that the local credit union has been "very supportive." Coffee is sold ready-brewed at the café in bean or ground form, or by mail order. The business plan includes a take-out bar.

Advice for structuring the worker co-op came from the Ontario Worker Co-operative Federation. Workers will be invited to join Speed River as members after a year; they will be able to purchase shares, and make an equity investment in the company.

Ethical issues aside, however, Barrett insists that Planet Bean can win the battle of the bean on taste alone. The big coffee chains roast their beans before shipping, therefore increasing the possibility of "stale" beans. Planet Bean roasts beans on-site for maximum freshness and aroma, like fresh-baked bread. Roasted to the desired darkness in "a machine resembling a giant popcorn popper," beans are higher-quality and better tasting at a competitive price averaging \$12.50 a pound.

"This is the micro-brewery of coffee," Barrett enthuses. "Canadians have been misled in terms of what coffee should be like. We want to re-educate the Canadian coffee palate."

General Information:

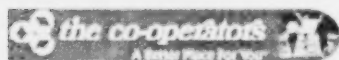
Resource person: Fernando Bregel
Address: 96 Germain Str.
St. John, New Brunswick
E2L 2G1
Region: Atlantic Canada
Telephone: (506) 633-8492
Fax: N/A

Taco Pica Co-op

No One Can Dream For You

Statistics:

Year of incorporation: 1991
Number of members: 4
Number of employees: 7
Activities: Restaurant co-op
Revenues: N/A



Ice cubes snap and crack against the blender's metal blades as they turn the strawberries into a Deluxe Tropicana Strawberry Margarita. Fernando Bregel, the manager of Taco Pica Restaurant, will have to order an extra crate of berries this weekend due to the popularity of the margaritas. Managing the restaurant in the busy St. Germain Street area in Saint John, New Brunswick, is much like blending the berries and the ice.

Bregel stops to talk briefly to the women at the corner table as he serves up their drinks in the attractive cactus glasses. Together with Gloria, Flor, and Santos he owns this worker co-op restaurant.

"We are a blend of unique people who came together in 1991 with a dream to form this worker co-op. We have had to do a lot of what we could call cracking the ice, coming to Canada from Guatemala. First for some, the language barrier - members spoke only Spanish or Cachechl." "Then," he said, "we blended our skills and training." Members were kindergarten and schoolteachers, an architect, business people and office workers.

"We had to crack the market. The area where we set up in downtown Saint John had more than 10 restaurants and eateries when we began. We also had to learn about operating as a worker co-op in a province where there were not many models to follow." Now, 10 years later, the Co-op can boast recognition as a fine restaurant winning a "Best Place to Eat Award" in 1994, 1995, 1996 and a successful Co-op. There are four of the original seven members still in the Co-op. They also employ three part-time workers year-round.

"It was hard at first," says the president Santos Ruyan, "and very different from my job as a teacher in Guatemala. But here in Canada I couldn't find work except as a janitor. I wanted better. We all had dreams. We all wanted to work. Most of us were refugees and we couldn't go back home so we were determined to create a new home in Canada."

The Canadian Red Cross Refugee Services assisted with training and education both in the area of food management and co-op

development. "Their help was most valuable. They encouraged us to realize our dream and we will never forget Seth Asimakos and Leticia Adair who worked so closely with us in the beginning over a three year period. We found we had so many friends in this new country; people who helped us test the markets, location and narrow our focus into these specialty foods that we prepare."

Food at Taco Pica is spicy in flavour and served in an atmosphere reminiscent of a typical cafe in Central America. Cacti grow on the window ledges, colourful wall murals and weavings hang from the walls. Fernando's paintings cover the walls and compliment the brightly coloured tables and chairs. The members of this worker co-op have been successful in blending their recipes from home into succulent and tasty menu offerings which meet the approval of today's customer, many of whom want healthy, flavourful, and attractively presented meals and drinks.

A dish like Paella Espanola with mussels, scallops, haddock, chicken and vegetables with rice, or Pepian spicy beef stew, Guatemalan style, are popular dishes with Taco Pica's many regular customers.

The worker owners have faced many struggles in the development of the organization and the business but today 4,000 miles from the country they used to call home and approaching their 10th anniversary they know that Taco Pica's success is a result of a lot of hard work and the ability to blend cultures, skills and dreams in a viable business.

"It is ours," concluded Santos. "A dream that we wanted so much we have been able to survive the crushing and the blending and in so doing realize this dream...a place to work where we can *decide what is to be done. Now, we own the dream.*"

"No One Can Dream For You" written by Maureen MacLean and Brenda MacKinnon, Rising Tide Co-operative Ltd., as part of a research study on "Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy" supported by funding from The Co-operators.

General Information:

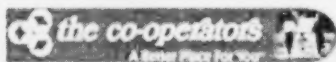
Resource person: Alfred Samson
Address: P.O. Box 39
St. Peter's, Nova Scotia
B0E 3B0
Region: Atlantic Canada
Telephone: (902) 535-2277
Fax: (902) 535-3262

Village Grocery Workers Co-operative

We Have Our Jobs as Owners and Workers

Statistics:

Year of incorporation: 1989
Number of members: 15
Number of employees: 30
Activities: Retail grocery store
Revenues: Approx. \$ 4 million



The last of the shopping carts rolled into the entry way, Alfred Samson locks the front door and makes one last check to be sure that everything is secure before he heads home. Saturday night is one of the few nights he gets to eat supper with all his family.

Store managers everywhere recognize evening work and staggered mealtimes as a reality but in Alfred's case he has the added pressure of managing and owning the store. However, Alfred's situation is unique in Atlantic Canada because he is only one of the 15 worker-owners of Village Grocery Workers Co-op, in the community of St. Peter's on Cape Breton Island.

Back in 1989 Alfred and the others were employees of Foodland when they decided to form a union. The employees, who together had more than 50 years experience working in the retail food outlet, decided to try to buy the store and operate it themselves as a worker co-op. "The model of worker ownership was new to Nova Scotia and we didn't have a lot of resources or examples," says Alfred. However he noted that they all felt they had the experience and determination they needed to be a success. And today, more than 11 years later, they are a viable community enterprise, providing 15 full-time and 15 part-time and casual jobs. Sales are approximately \$4 million and they contribute more than half a million dollars to the local and provincial community through municipal and provincial taxes, purchases of goods and services, support of community activities and wages.

Of the 16 original members, 15 still work at the store. "We were unaware of the worker-owner idea when we began. We had a lot of help from the Community Development Co-operative of Nova Scotia and Peter Hough but for us it has proved to be a viable model of community economic development, entrepreneurship and self-employment in a group setting; it has created jobs and a training ground for democratic leadership and self-development. We have our jobs in the store and we have our roles as directors. Both are important and interconnected."

One final check and Alfred resets the alarm and heads home, secure in the knowledge that his job, his business, his future and those of other members is here in the community where he has lived for more than 30 years. This is co-operation at its most primary level. From the inside, it's 15 people creating a local enterprise based on need. Yet, from the outside, it is co-operation at its most ideological level, the creation of a community enterprise, based on equity, equality and self-help.

"We Have Our Jobs as Owners and Workers" written by Maureen MacLean and Brenda MacKinnon, Rising Tide Co-operative Ltd., as part of a research study on "Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy" supported by funding from The Co-operators.

Histoires à succès des coopératives de travail



en collaboration avec la
**Fédération canadienne
des coopératives
de travail**

Préface

La coopérative de travail est une coopérative qui vise premièrement à fournir du travail à ses membres par l'exploitation d'une entreprise contrôlée par les employés. Les coopératives de travail existent dans bon nombre de pays industrialisés d'Europe depuis plus de cent ans. Bien que ce genre de coopérative n'abonde pas au Canada, elles ont toutefois une longue histoire : East Pubnico Co-operative, la plus ancienne coopérative de travail du pays a été fondée en Nouvelle-Écosse en 1935.

Certaines autres sont plus récentes. En effet, au cours des années 1980 on a vu naître des coopératives de travail partout au Canada. On en compte maintenant 247 dans toutes sortes de domaines, notamment en foresterie, soins de santé, restauration, consultation, etc. Bien que les plus grandes, en terme d'emploi et de revenus, se retrouvent surtout dans le secteur de la foresterie, de plus en plus de Canadiens et de Canadiennes de divers horizons professionnels considèrent la coopérative de travail comme étant une solution économique viable qui pourrait s'avérer essentielle à la reprise économique.

Ce document illustre certaines des réalisations exceptionnelles des coopératives de travail du pays. Comme vous le constaterez à la lecture de ces histoires, les coopératives de travail participent avec dynamisme à l'essor socio-économique et à la prospérité des collectivités de leurs régions.

Nous remercions sincèrement Hazel Corcoran, directrice exécutive de la Fédération canadienne des coopératives de travail, qui a collaboré étroitement à la production de cette publication. Nous sommes aussi reconnaissants envers Rising Tide Co-operative Ltd., Les Coopérateurs et toutes les coopératives de travail qui nous ont fait part de leurs expériences.

Table des matières

Préface	3
Fédération canadienne des coopératives de travail (national)	7
Anim'Action (Québec)	8
Atikokan Fish Co-operative Inc. (Ontario)	9
Co-op Taxi Line Ltd. (Île-du Prince-Édouard)	10
Coopérative Laterrière (Québec)	11
Coopérative Travailleurs Forestiers Mckendrick Ltée (Nouveau-Brunswick)	12
Future Forestry Services Co-op (Nouvelle-Écosse)	13
Just Us! Coffee Roasters Co-op (Nouvelle-Écosse)	14
Multicultural Health Brokers Co-operative (Alberta)	15
Necchi Foods Community Store (Manitoba)	16
Regina Women's Construction Co-operative (Saskatchewan)	17
Speed River Co-op (Ontario)	18
Taco Pica Co-operative (Nouveau Brunswick)	19
Village Grocery Workers Co-operative (Nouvelle-Écosse)	20

Information générale :

Personne ressource : Hazel Corcoran

Adresse : 1627 - 49 Ave. S.W.
Calgary (Alberta)
T2T 2T8

Région : L'ensemble
du Canada

Téléphone/télécopieur : (403) 287-2069

La Fédération canadienne des coopératives de travail

Aider les coopératives de travail à s'entraider

Statistiques :

Année de constitution : 1992

Nombre de membres : 23 coopératives/organismes
membres, plus 2 fédérations régionales membres (Ontario
et Colombie-Britannique)

Nombre d'employées : 18

Activités : De concert avec les fédérations
régionales, fournir des services aux coopératives de travail
existantes. Obtenir et coordonner les ressources nécessaires
au développement des coopératives de travail.

Cest en février 1990, à Ottawa, que les représentants des coopératives de travail de toutes les régions du Canada se sont réunis pour la première fois pour parler de l'utilité de créer un organisme national qui serait chargé de représenter les intérêts des coopératives de travail.

Dès la première réunion, le climat a été propice à la création de la fédération. La plupart des participants, vivant dans différentes provinces, ne se connaissaient pas, mais avant la fin de la première journée, ils s'étaient entendus pour se retrouver dans une des suites de l'hôtel, pour mûrifier un souper et partager un peu de nourriture et de vin. La réunion improvisée s'est poursuivie tard dans la nuit, agrémentée d'histoires de coopératives, de Terre-Neuve à la Colombie-Britannique.

Au bout de quelques jours, il est apparu clairement qu'il existait des possibilités et que seule la création d'un organisme national bilingue pouvait y répondre. Les discussions ont abouti à la mise sur pied d'un groupe de travail qui a été chargé de former la fédération et d'organiser la réunion de fondation. C'est ainsi que la Fédération canadienne des coopératives de travail (FCCT) a vu le jour lors de la réunion organisée au printemps de 1991, au Coady International (Co-operative) Institute, à Antigonish (Nouvelle-Écosse).

Depuis, la FCCT a mené ses activités avec de petits moyens. Pendant les deux premières années, les membres bénévoles de son conseil d'administration en ont entièrement assumé le fonctionnement. Par la suite, la coopérative s'est dotée d'un directeur exécutif à temps partiel pour encadrer les activités et coordonner les efforts des membres du conseil d'administration et des autres bénévoles. La FCCT a été financée par les cotisations des membres titulaires et associés, par les honoraires de contrats de service et des dons consentis par des organismes du secteur des coopératives établies.

Les faibles moyens dont elle disposait n'ont pas empêché la FCCT de rendre d'importants services au secteur des coopératives de travail.

Ainsi, la FCCT et la Conférence des coopératives forestières du Québec ont exercé des pressions sur les pouvoirs publics pour obtenir des changements permettant aux membres des coopératives de travail d'investir les parts de leur coopérative dans un REER autogéré. Depuis ce changement, le secteur dispose de meilleurs atouts pour attirer le capital qui lui est nécessaire.

De nombreuses coopératives de travail éprouvent des difficultés à cause des décisions rendues par Revenu Canada sur la nature de la relation de travail entre les membres et la coopérative. La FCCT a rédigé un document d'information sur ce sujet afin de clarifier les diverses options de structuration d'une coopérative de travail qui permettent aux membres d'avoir avec celle-ci le type de relation qu'ils désirent : relation employeur-employé (emploi assurable) ou relation d'entrepreneur indépendant (travail autonome).

La FCCT a joué un rôle catalyseur dans la formation des fédérations régionales par les coopératives de travail de l'Ontario et de la Colombie-Britannique.

À tous égards, la FCCT a intensifié la communication au sein du secteur grâce à l'envoi régulier de bulletins, à la tenue de conférences dans toutes les régions du pays et à la constitution du réseau des créateurs de coopératives de travail.

Récemment, FCCT a reçu du gouvernement du Canada 1,5 million de dollars pour le développement des coopératives de travail. Ce projet pilote appuiera les investissements et les prêts aux coopératives de travail, en création ou en expansion, qui sont membres de la FCCT.

Information générale :

Personne ressource : Françoise Roinsol
Adresse : 155, boulevard Charest Est,
bureau 150
Québec (Québec)
G1K 3G6
Région : Québec
Téléphone : (418) 524-8885
Télécopieur : (418) 524-2978

Anim'Action

*Une expérience de solidarité et d'engagement
envers les populations défavorisées*

Statistiques :

Année de constitution : 1991
Nombre de membres : 6
Nombre d'employées : 6
Activités : recherche-action,
formation, animation,
soutien aux organismes,
évaluation
Revenus : 270 000 \$

Anim'Action est une coopérative de travail qui fournit des services de formation sur mesure, d'animation, de soutien, de recherche-action et d'évaluation aux organisations et aux institutions qui interviennent auprès de populations défavorisées. Elle est située au cœur d'un quartier populaire de la ville de Québec, mais travaille régulièrement dans d'autres régions de la province.

La coopérative est née en 1991. Trois femmes, engagées dans leur milieu, avaient été sollicitées par des intervenants d'institutions pour mettre sur pied un projet, de concert avec les parents d'une école primaire située dans un quartier populaire, et pour élaborer une session de formation sur l'intervention en contexte de pauvreté économique. Au cours de la même période, l'Assemblée des évêques du Québec mandatait deux d'entre elles pour contribuer à la mise sur pied d'un programme de formation sur la violence conjugale devant être mis en œuvre dans les différents diocèses du Québec. Pour ces femmes, le rêve de voir leur activité militante se transformer en emploi semblait tout à coup réalisable! Elles ont choisi de former une coopérative de travail afin de vivre, dans le cadre de leur emploi, les valeurs de solidarité, de justice sociale et de partage qu'elles désirent promouvoir au sein de la société.

Pendant cinq ans, Anim'Action a procuré du travail à temps partiel à ses membres qui étaient engagées ailleurs. L'année 1995 constitue une année charnière puisqu'une des travailleuses décide d'abandonner toutes ses activités pour se consacrer à temps plein à la coopérative. En 1996, deux projets de grande envergure, à savoir l'organisation d'un forum régional sur l'économie sociale et la coordination d'une vaste campagne de sensibilisation du public avec huit organismes du milieu, permettent à la coopérative de prendre de l'expansion. L'équipe achète un ordinateur, loue un bureau et s'engage à fond dans son développement. Plusieurs personnes sont alors invitées à se joindre à la coopérative. Les contrats se multiplient permettant ainsi d'assurer quatre puis cinq emplois. En 1999, Anim'Action emménage dans des locaux plus grands, au sein de la *Maison de la coopération et de l'économie solidaire de Québec*, une coopérative de services qui regroupe une quinzaine d'organismes travaillant dans le domaine de la coopération et du développement local.

Anim'Action a acquis une expertise permettant d'aider les organismes engagés dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion et dans la mise en place de solutions de rechange sociales et économiques. Elle intervient auprès d'organismes communautaires, de tables de concertation, de communautés religieuses, d'institutions du réseau de la santé et des services sociaux, de coopératives et d'organismes de développement économique communautaire. Elle contribue également à la mise sur pied de projets novateurs. C'est ainsi qu'elle participe depuis deux ans dans la mise sur pied d'un *Centre de ressources pour la création d'entreprises collectives*.

Information générale :

Personne ressource : David Lindsay
Adresse : C. P. 2370
Atikokan (Ontario)
P0T 1C0
Région : Nord de l'Ontario
Téléphone : (807) 597-3467
Télécopieur : (807) 597-3461

Atikokan Fish Co-operative Inc.

*Snow Lake Fish : de la pollution visuelle
à la création d'emplois écologiques*

Statistiques :

Année de constitution : 1996
Nombre de membres : 3
Nombre d'employées : 17 temps plein /
temps partiel
Activités : Élevage de la truite
arc-en-ciel
Revenus : 453 369,84 \$

Les années 1950 jusqu'aux années 1970, Atikokan, à l'ouest de Thunder Bay et au nord du parc de Quetico, la plus grande mine de fer à ciel ouvert du monde a fourmillé d'activité. Cependant, le minerai s'est épuisé et la mine a fermé à la fin des années 1970, envoyant au chômage 1 000 personnes de la région.

David Lindsay voulait que sa localité demeure. Il a donc cherché d'autres possibilités et créé une coopérative de travail qui a aidé à transformer un handicap environnemental en une entreprise créatrice d'emplois, écologique, qui pourrait éventuellement intéresser d'autres localités du Nord.

L'idée a éclos quand David a remarqué que l'excavation de l'ancienne mine se remplissait d'eau. Connaissant l'intérêt marqué des gens du Sud pour le poisson du Nord, lui est venue l'idée d'y faire de la pisciculture.

En 1989, David et quelques amis ont rassemblé filets de pêche et billots de la forêt environnante pour construire leur premier bassin de poissons. Le poisson a profité, même si on pensait que le climat rigoureux l'en empêcherait. Ce bassin est toujours en opération de nos jours. Il est le fondement de Snow Lake Fish Farm, marque de commerce de la coopérative qui vend actuellement un demi-million de livres de truites arc-en-ciel à Winnipeg, à Thunder Bay, à Toronto et à New York.

Il n'a pas été facile de transformer une mine en un centre de pisciculture. Au départ, les gens ont fait preuve d'un grand scepticisme à l'égard de l'industrie encore jeune. Certains experts ont même dit que la pisciculture dans le Nord était impossible en raison du climat rigoureux et de l'absence de marchés accessibles. Toutefois, David et son groupe ne se sont pas découragés.

« David était mû par la vision qu'il nourrissait pour sa collectivité », se rappelle John Brouwer, qui établit des coopératives de travailleurs pour la Ontario Worker Co-op Federation. John a travaillé avec Snow Lake en raison de l'engagement de David envers les coopératives de travailleurs, rien de moins. Avec le temps, les obstacles causés par la rigueur du climat ont été surmontés grâce à la volonté de la coopérative de trouver de nouvelles solutions. Il est devenu évident, depuis, que les marchés sont là quand le poisson est prêt à être vendu.

Il y eut ensuite les avis contradictoires sur la variété de poisson convenant le plus à la pisciculture. Les premières suggestions, qui ont mené à l'élevage du saumon quinnat, ont donné des résultats désastreux. « Les pisciculteurs du Canada ont perdu beaucoup d'argent à tenter d'élever un poisson que nous savons maintenant impossible à domestiquer », dit John. L'élevage de la truite arc-en-ciel s'est révélé beaucoup plus facile.

On a dû faire face à une autre difficulté : élever du poisson dans une ancienne mine à ciel ouvert semblait « un peu étrange », on peut le comprendre. Mais l'idée a eu des avantages environnementaux insoupçonnés.

Lakehead University, avec la collaboration de Falconbridge, a montré un vif intérêt à étudier ces avantages plus en profondeur.

« L'exploitation d'une mine à ciel ouvert a donné le jour à un lac », dit John. « On dirait que la pisciculture fait naître l'activité biologique à cause des produits dérivés des déchets de poisson. Ils ajoutent des nutriments qui sont problématiques dans les eaux libres, mais qui ne sont pas mauvais dans un environnement si stérile. »

Il y a un an environ, Snow Lake est passée au niveau commercial grâce à du nouveau financement. Aujourd'hui, le revenu tiré de la vente du poisson permet de faire travailler neuf personnes à temps plein. Tout employé permanent à temps plein peut devenir membre de la coopérative Atikokan Fish Co-op. Quand les nouvelles installations de transformation du poisson, ouvertes dernièrement, passeront à la production à plus grande échelle, cet automne, l'entreprise devrait compter plus de personnel à temps plein. L'an prochain, estime John, 25 personnes devraient être admissibles à devenir membres de la coopérative.

Les retombées ont été importantes sur la localité. « Ce sont des emplois convenables, offrant un potentiel de croissance. Le travail est intéressant, dit John. Les emplois donnent de l'espoir aux gens. Ceux qui étaient partis reviennent à cause de ce travail. »

Entre temps, Snow Lake Fish Farm continue à relever le défi d'exploiter une petite entreprise en expansion dans le Nord. Certains problèmes, comme le transport des alevins depuis les éclosiers du sud de l'Ontario, sont résolus facilement. D'autres, comme le manque de formation et de perfectionnement du personnel, sont plus difficiles. La pisciculture est une activité plutôt récente. Le personnel a besoin de formation plus poussée, mais la formation en aquaculture et en transformation du poisson se donne dans le sud de l'Ontario, à des centaines de kilomètres de là. L'entreprise espère qu'une demande de fonds au gouvernement de l'Ontario permettra de résoudre le problème.

En clair, David a mis la main sur un filon. L'intérêt des autres collectivités nordiques aux prises avec des mines à ciel ouvert, s'accroît. Wawa étudie sérieusement la possibilité de reproduire les méthodes de Snow Lake. Ear Falls s'est montrée intéressée. De plus, une collectivité du nord de l'île de Vancouver, où se trouve une ancienne mine de cuivre, s'est renseignée à la suite de la recherche de Falconbridge.

« Il y a beaucoup d'eau dans le Nord qui pourrait permettre l'aquaculture, dit John. On compte aussi beaucoup de mines à ciel ouvert abandonnées. La recherche effectuée par Lakehead sur les excavations de Snow Lake pourrait entraîner une meilleure utilisation de sites qui actuellement ne servent plus. »

Information générale :

Personne ressource : Neil Shaw

Adresse : C. P. 22093
Charlottetown
(Île-du-Prince-Édouard)
C1A 9J2

Région : Atlantique

Téléphone : (902) 628-8200

Télécopieur : (902) 681-1270

Co-op Taxi Line Ltd.

Vous devez toujours leur demander où ils vont

Statistiques :

Année de constitution : 1992

Nombre de membres : 11

Nombre d'employées : 18

Activités : Services de taxi

Revenus : Information
non disponible

 **les coopérateurs**

LA VIE DES VOUS VALENT



A 7 h 30, par une froide matinée de décembre, vous verrez peut-être Neil Shaw au lave-auto, en train de débarrasser sa Ford 1994 du sel et de la glace. À midi, vous le trouverez sans doute au bureau en train d'examiner les prévisions financières. En soirée, il pourrait être en train de rencontrer les dirigeants municipaux pour discuter de modifications à apporter aux zones ou aux stations de taxi. S'ajoutent à tout cela les nombreuses heures par semaine derrière le volant, à l'instar de la plupart des chauffeurs de taxi.

Pour Neil et pour d'autres, une journée peut englober toutes ces activités, qui semblent toutes plutôt disparates, mais quand il vous dit qu'il est président de la coopérative de taxis, les pièces du puzzle s'emboîtent les unes dans les autres.

D'abord et avant tout, Neil est chauffeur de taxi et travaille parfois 12 heures par jour. Parallèlement, il est l'un des propriétaires de Co-op Taxi qui, de trois membres lors de sa constitution en société en 1992, est devenue l'entreprise de taxis la plus professionnelle de la capitale de l'Île-du-Prince-Édouard, avec 27 taxis et 11 membres.

En tant que président de la coopérative, Neil donne bénévolement 40 heures par mois à l'entreprise. « Nous n'avons pas de patron. Alors, chacun doit pousser à la roue », dit Neil. Il remarque également que les administrateurs doivent veiller aux intérêts de la coopérative en faisant pression sur le gouvernement pour que la réglementation soit modifiée au besoin et en négociant avec les fournisseurs des remises sur l'achat d'essence à prix forfaitaire.

À l'extérieur du bureau, rue Euston, une affiche rappelle à tous les membres qui entrent et sortent en quoi consiste la coopérative. « À la coopérative priment qualité et professionnalisme. Nos clients savent qu'ils seront transportés dans des voitures propres, de bonne grandeur. Les voitures portent toutes le logo de Co-op Taxi et sont peintes en blanc et en vert. Toutes doivent être équipées d'une radio et porter sur le toit l'enseigne Co-op Taxi Line Ltd. Pour se conformer aux normes de la coopérative, il faut investir plus de 3 000 \$, sans compter la voiture du chauffeur une fois devenu membre. Le nombre de membres continue d'augmenter parce que la coopérative a bonne réputation et qu'elle maintient un niveau de service à la clientèle élevé. C'est pourquoi, selon Neil, la coopérative possède beaucoup de clients réguliers, des gens qui sont transportés chaque jour et qui demandent des voitures précises lorsqu'ils appellent. « Mais j'ai appris une chose : vous devez toujours leur demander où ils vont. C'est ça, le professionnalisme. »

Quand vous rencontrez les membres de Co-op Taxi, leur professionnalisme saute aux yeux. Il en est de même en entendant l'entretien entre le répartiteur et les chauffeurs comme Tiger, qui est à la coopérative depuis six ans et qui, à son arrivée, a beaucoup enrichi la discussion de groupe. Tiger fait remarquer que sa voiture est si propre qu'elle ruisselle encore de son passage au lave-auto. « Je suis fier de notre réputation », dit-il.

Le professionnalisme est aussi manifeste lorsque Chuck MacKeen, Bill MacEwen, Neil Shaw, Donald MacLean et George Bernard, membres du conseil d'administration, discutent des problèmes qu'affronte la coopérative et travaillent à les résoudre. Ces cinq hommes font partie de la coopérative depuis plus de six ans. Ensemble, ils comptent plus de 20 ans d'expérience à titre de chauffeurs, mais ils disent que la gestion de l'entreprise est un nouveau défi et qu'ils apprennent au fur et à mesure. Ils ajoutent que leurs points forts rendent la tâche plus facile et qu'ensemble, ils arrivent à trouver des solutions novatrices. « Nous essayons de toujours nous rappeler que nous devons aussi nous demander où nous allons, puis de déterminer comment nous amènerons la coopérative à destination », conclut Neil.

« Vous devez toujours leur demander où ils vont », par Maureen MacLean et Brenda MacKinnon, Rising Tide Co-operative Ltd., dans le cadre de l'étude Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy, appuyée par le financement de The Co-operators.

Information générale :

Personne ressource : Natalie Tremblay

Adresse : 4910, boul. Talbot,
Laterrière, (Québec)
G7N 1A3

Région : Saguenay-Lac-St-jean

Téléphone : (418) 678-2222, poste 261

Télécopieur : (418) 678-1132

La Coopérative Laterrière

*Un succès qui se fonde sur le partenariat
et sur la vision d'avenir*

Statistiques :

Année de constitution : 1960

Nombre de membres : 500

Nombre d'employées : 750

Activités : Coupe, sylviculture,
sciage, rabotage,
transformation du bois

Revenus : 100 millions

La Coopérative Laterrière a été créée il y a quarante ans par un petit groupe de travailleurs forestiers qui souhaitaient exploiter leur propre entreprise.

À l'origine, la Coopérative n'exerçait que des activités de planification et de récolte de la matière première. En 1982, elle est entrée de plein pied dans le secteur de la transformation en faisant l'acquisition de la Scierie Laterrière. Au fil des ans, la Coopérative a connu une croissance soutenue, achetant des usines, modernisant les usines existantes ou en construisant de nouvelles usines de toutes pièces.

Aujourd'hui, à l'aube de son quarantième anniversaire d'existence, la Coopérative Laterrière est devenue la plus importante Coopérative de son genre du pays. Elle exploite des territoires de coupe au Saguenay-Lac Saint-Jean et sur la Côte-Nord, des usines à Laterrière, à Falardeau, à Larouche, à Labrieville (en collaboration avec la Coopérative Manicouagan-Outardes) et à Rivière Saint-Jean sur la Basse-Côte-Nord. Elle ouvrira d'ici peu une usine à Natashquan. La Coopérative produit également des plants d'épinettes (environ 5 millions de plants par année) ainsi que des plants ornementaux. Elle compte 750 travailleurs dont les deux tiers sont membres de la Coopérative.

Le défi de la valeur ajoutée

Le fleuron de la Coopérative est sans aucun doute l'usine de Larouche, tout récemment construite au coût de 25 millions de dollars. Cette usine produit actuellement des semelles de poutrelle en I et elle fournira bientôt au secteur de la construction un produit structural appelé Edgelam. Il s'agit de panneaux de très grande dimension obtenus par le jointage et le laminage de pièces de 2" sur 3" produites par les diverses divisions de la Coopérative.

Par son usine de Larouche, la Coopérative donne une valeur ajoutée aux produits traditionnels dans une région où l'économie gravite autour de l'exploitation des ressources naturelles. Au moment où on lui décernait le prix Or pour la création d'emplois dans le secteur des coopératives au cours du Gala des 2000, le directeur général de la Coopérative a fait valoir qu'il est beaucoup plus rentable sur les plans financiers et de la création d'emplois de faire chez nous la deuxième transformation du bois avant de l'exporter.

Une collaboration avec les Montagnais à l'enseigne du respect mutuel

La Coopérative Laterrière se prépare à lancer une nouvelle entreprise en partenariat avec la communauté des Montagnais qui détiendra 55 % du capital-actions. Cette usine, qui sera située dans la région de Natashquan, créera plusieurs emplois pour les Montagnais. Elle devrait être opérationnelle au cours de la prochaine année.

Par ailleurs, la Coopérative a récemment fait l'acquisition de 50 % du capital-actions de la scierie Industries Gonthier inc., située à Rivière Saint-Jean. La Coopérative, qui a ainsi consolidé sa présence sur la Côte-Nord, se propose de tisser des liens stratégiques entre cette usine et celle de Natashquan.

Une vision

La Coopérative Laterrière ne doit pas son succès à un seul concours de circonstances, mais plutôt à la vision d'avenir de ses administrateurs et de ses gestionnaires, à l'engagement de ses membres et à la conviction profonde qu'il faut oser pour réussir.

Le succès de la Coopérative s'explique également par son respect des différentes communautés locales où elle s'est implantée au fil des ans. Ce respect lui a permis de s'ancrer profondément dans son milieu et d'y trouver des appuis indispensables à l'atteinte de sa mission : procurer du travail à ses gens tout en assurant l'avenir de la forêt québécoise.

En diversifiant ses activités, en tenant à jour ses équipements de production et les connaissances techniques de ses membres et travailleurs, la Coopérative Laterrière a atteint le peloton de tête de l'industrie forestière. Elle démontre sans l'ombre d'un doute que la formule coopérative peut mener au succès quand elle s'inspire des grands courants de modernité de l'industrie et de la gestion.

Information générale :

Personne ressource : Donald LeBlanc

Adresse : 1988 McKendrick,
Val D'Amours,
New Brunswick
E3N 5K6

Région : Atlantique

Téléphone : (506) 759-9642

Télécopieur : (506) 759-8610

Coopérative Travailleurs Forestiers McKendrick Ltée

On ne peut pas demander mieux

Statistiques :

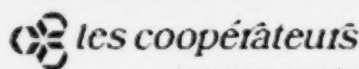
Année de constitution : 1991

Nombre de membres : 60

Nombre d'employées : Variable, selon les saisons

Activités : Silviculture

Revenus : \$1.3 million



LA VIE QUE VOUS MERITEZ



Le vent souffle fort au sommet L'Acadie, fouettant le drapeau provincial et incitant les gens à porter chapeaux et mitaines même si on n'est qu'au début d'octobre. De l'autre côté de la route, en face de La Coopérative Travailleurs Forestiers McKendrick Ltée, une balancelle suit un mouvement de va-et-vient, tout comme la vie qui bat dans cette petite localité du nord du Nouveau-Brunswick.

Avec ses 700 habitants, McKendrick est située derrière le mont Sugarloaf, à environ 15 kilomètres de Campbellton, au Nouveau-Brunswick.

La localité est capable dorénavant de résister au grand vent du changement économique grâce à la solide coopérative qu'elle a fondée. La Coopérative Travailleurs Forestiers McKendrick. Durant la saison de 1999, elle a pu donner du travail à temps plein et à temps partiel à plus de 60 membres et elle a eu des contrats de gestion forestière dans une zone de 350 hectares. Grâce aux membres de la coopérative, il y a du travail à temps plein et à temps partiel pendant plus de huit mois chaque année. Les retombées sur la localité se mesurent en termes financiers et économiques. En effet, une masse salariale annuelle de 1,1 million de dollars et une contribution annuelle de plus de 480 000 \$ à l'assiette fiscale locale, provinciale et fédérale sont remarquables dans une localité qui, il y a quelques années, voyait les jeunes s'en aller et rarement revenir. Mais l'apport de la coopérative et d'autres comme elle dans tout le Canada atlantique revêt aussi un autre aspect : le développement et le renforcement de la région.

Yves Levesque, fils de travailleur forestier, a grandi à McKendrick. En 1990, il est allé étudier à Bathurst au collège communautaire. Il voulait travailler en forêt, comme la famille le faisait depuis de nombreuses années. Il a donc suivi le programme de deux ans en techniques forestières. Une fois diplômé, il a travaillé deux ans loin de chez lui, jusqu'à ce qu'il apprenne l'existence de la coopérative.

Yves est le premier technicien embauché par la coopérative en 1993. L'entreprise compte aujourd'hui six techniciens. Certains d'entre eux, comme Yves, se sont aperçus qu'ils pouvaient travailler près de chez eux et ils ont choisi la foresterie.

En tant que propriétaire et travailleur, il a pu s'assurer d'un emploi qui lui permet de demeurer près de ses parents et de sa belle-famille. Il a construit une petite maison près de Val d'Amour. Sa femme, leur enfant de trois ans et lui-même font partie de la localité en expansion de Maltais.

Élu depuis peu vice-président de la coopérative, Yves raconte que les compétences acquises à titre de directeur et la confiance en soi qu'il a acquise lui ont permis de participer à la vie de son milieu. C'est plus facile grâce aux gens qui nous entourent, nous a-t-il confié. « Je suis devenu pompier volontaire il y a quelques mois seulement. Je n'aurais jamais pu faire cela si je n'avais pas fait partie de la coopérative; vous pouvez faire tout cela quand vous savez que vous avez la sécurité d'emploi. » Yves ajoute que la coopérative s'efforce de ne perdre aucun emploi et vise plutôt à en créer. « Nous voulons aider les gens à mieux vivre. » Il ajoute que les gens de la coopérative travailleraient peut-être, mais pour un entrepreneur privé. « Mais ici, la coopérative, c'est mon entreprise. Nous ne travaillons pas pour quelqu'un. Tout nous revient. On ne peut pas demander mieux. »

« On ne peut pas demander mieux » par Maureen MacLean et Brenda MacKinnon, Rising Tide Co-operative Ltd., dans le cadre de l'étude sur les coopératives et leur incidence sur l'économie de l'Atlantique, appuyée par le financement de The Co-operators.

Information générale :

Personne ressource : George Dempsey
Adresse : C. P. 1036
New Glasgow
(Nouvelle-Écosse)
B2H 5N8
Région : Atlantique

Téléphone/télécopieur : (902) 922-3699

Future Forestry Services Co-op

Il faut les bonnes personnes

Statistiques :

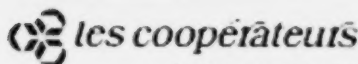
Année de constitution : 1987

Nombre de membres : 5

Nombre d'employés : 14

Activités : Planification, consultation
et gestion forestières

Revenus : Environ 920 000 \$



La Vie que vous voulez



Revue de la forêt

Dans le hangar du matériel, le bruit du moteur du porteur qui démarre est assourdissant. Mais pour les propriétaires de Future Forestry Services Co-op comme Brian Moser, qui vient tout juste de passer les deux dernières heures à régler le Timberjack 230, ce bruit fait plaisir à entendre. « Quand plus de 50 000 \$ sont investis dans une seule pièce d'équipement, vous voulez que cette machine soit fiable », dit le directeur général George Dempsey. Quand un porteur est chargé sur un plateau et amené au chantier, il est important que l'équipe sache qu'elle ne sera pas ralentie par des pannes.

Quand une équipe part travailler, elle sait exactement ce qu'elle peut faire ce jour-là : elle doit ouvrir le chemin. Avec des scies à chaîne, les hommes coupent les arbres et empilent le bois : billots, pulpe et bois de colombage. Le porteur, sur le chantier une semaine environ après l'équipe, transporte le bois de la zone de coupe au bord du chemin en chargements de quatre cordes, déplaçant environ 300 cordes d'une zone de huit à dix acres. Le porteur peut travailler seul, ce qui arrive souvent, peut-être deux semaines après que les hommes aient coupé le bois et soient repartis. C'est donc un travail de coopération. La machine doit travailler à son plein rendement et il est vraiment important que les gens donnent aussi leur plein rendement. Les propriétaires et travailleurs Ron Grant et Bruce MacLeod, qui supervisent les équipes, veillent à ce que tout fonctionne sans heurts, qu'il n'y ait pas de perte de temps et que le porteur ne demeure pas inactif.

Ron et Bruce sont deux des membres fondateurs de Future Forestry Services Co-op Ltd, sise à MacLellan's Brook, comté de Pictou, en Nouvelle-Écosse. Fondée en 1986, la coopérative est passée d'une petite entreprise de sylviculture dont l'actif était de 5 000 \$ et qui était exploitée du domicile de Bruce, à une entreprise dont la masse salariale annuelle s'élève à 400 000 \$ et dont l'actif se chiffre à 250 000 \$.

La coopérative compte actuellement quatre membres, dont les compétences individuelles contribuent à l'entreprise collective. Brian, le président, est aussi l'opérateur et le réparateur du porteur. George, administrateur et directeur général, est technicien agréé en foresterie; il établit le travail et le maintient. Ron, secrétaire-trésorier du conseil et superviseur en sylviculture, est chargé en grande partie des relations publiques de la coopérative. Il est aussi président de la Nova Scotia Silviculture Contractors Association. Il siège à un comité du gouvernement examinant de nouveaux règlements en foresterie et représente les entrepreneurs en sylviculture au sein du Voluntary Planning's Forest Sector Committee. Bruce, président du conseil et directeur financier, supervise également les équipes de travail.

Pour l'entreprise, les changements et la croissance se sont bousculés, tout comme dans le secteur forestier au cours des 15 dernières années. Dans certaines entreprises, les abatteuses-tronçonneuses font le travail de 15 hommes. Elles n'ont pas besoin de se reposer et leurs propriétaires n'ont pas à payer des indemnités de 12 % pour celles-ci. Les entreprises

qui se servent de ce matériel peuvent effectuer des travaux à moindre prix. Cependant, Future Forestry continue à utiliser les méthodes traditionnelles et par conséquent, elle crée des emplois. « Notre travail devient alors un travail de relations publiques et de vente. Nous devons convaincre nos clients qu'ils bénéficieront d'avantages supplémentaires à recourir à nos services, dont les bonnes pratiques de foresterie et de sylviculture. Nous devons les persuader que nous sommes les gens qu'il faut pour faire le travail », dit George.

La coopérative est une petite entreprise selon les normes de bien des gens, mais elle représente un bon exemple de développement économique collectif. Un seul technicien vient d'Antigonish, à 45 km plus loin : tous les autres proviennent de la région. Le nombre d'employés peut atteindre 35 en mai et juin au moment de la plantation de plus de 8 000 plants. « Nous remettons beaucoup à notre milieu : salaires, emplois indirects. Nous achetons de l'essence, des pièces d'équipement, du matériel et des outils. Nous faisons des dons de charité et du bénévolat, dit George. Il en demeurera ainsi au fur et à mesure de notre croissance. »

Il ajoute toutefois que c'est beaucoup plus difficile qu'il y a 15 ans. Tous les changements, le nouveau matériel, le besoin de formation continue en informatisation, les systèmes de positionnement globaux, ajoutent à la pression d'un si petit groupe. En tant que membres et propriétaires, les membres ont besoin de se tenir au fait de tout. Ils doivent être capables de démontrer qu'ils sont les gens tout indiqués pour faire le travail sinon ils n'auront pas le contrat. En plus de la formation fondée sur les compétences, les membres doivent connaître la gestion des ressources humaines, les règlements en santé et en sécurité, les politiques et les règlements gouvernementaux ainsi que les pratiques de gestion forestière.

De plus, les propriétaires en sont venus à reconnaître qu'une structure de coopérative, où la gestion est partagée, n'était pas idéale dans les faits. Il a donc fallu mettre sur pied un système de gestion descendante comportant de fréquentes réunions avec le personnel et la rédaction des descriptions de poste. De plus, les membres se réunissent en conseil huit fois par année pour examiner leurs responsabilités en tant que propriétaires. Au cours des 15 dernières années, « nous avons appris que chacun de nous est un travailleur et un propriétaire. Nous partageons nos compétences, mais nous devons aussi en développer de nouvelles car nous savons que pour réussir, nous devons disposer des gens qui, ensemble, peuvent créer une entreprise prospère. »

« Il faut les bonnes personnes », par Maurven MacLean et Brenda MacKinnon, Rising Tide Co-operative Ltd., dans le cadre de l'étude *Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy*, appuyée par le financement de The Co-operators.

Information générale :

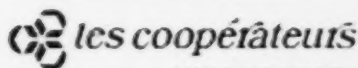
Personne ressource : Jeff Moore

Adresse : 9325, rue Commercial
New Minas
(Nouvelle-Écosse)
B4N 3G2

Région : Atlantique

Téléphone : (902) 681-1550

Télécopieur : (902) 681-1270



LA VIE QUE VOUS VIVEZ



Just Us! Coffee Roasters Co-op

Donner de l'essor à son entreprise

Statistiques :

Année de constitution : 1996

Nombre de membres : 5

Nombre d'employées : 8

Activités : Torréfaction et vente de café
et de thé à prix équitable

Revenus : Environ 560 000 \$

La chaleur dégagée par le torréfacteur est bien accueillie en cette matinée où le froid est vif dans la vallée d'Annapolis de Nouvelle-Écosse. L'arôme du café qui tourne des milliers de fois au-dessus de la flamme au gaz, est enivrant. Au sous-sol de *Just Us! Coffee Roasters Co-op*, à New Minas, en Nouvelle-Écosse, David Mangle passe la plupart de ses matinées à surveiller la transformation des grains de café verts et brillants, de culture biologique, en ces mélanges odorants portant des noms évocateurs comme *Jungle Blend*, *French Roast* et *Rainforest Rhapsody*.

Il y a huit ans seulement, David aurait passé ses matinées à enseigner la musique à l'école secondaire de la région. L'idée de fonder une coopérative est issue de l'engagement d'un groupe d'amis et de membres de la famille souhaitant posséder leur propre entreprise qui leur donnerait un sentiment de satisfaction et qui répondrait à leur désir d'une société plus équitable. Ils voulaient que les agriculteurs auprès desquels ils achetaient les grains, bénéficient équitablement de leur travail. Ils étaient des précurseurs, devançant la plupart des normes internationales. La International Fair Trade Association n'a vu le jour qu'en 1998. Le groupe de la coopérative demeure un pionnier. *Just Us!* est l'un des quelques groupes à tenter d'organiser une structure nationale pour les coopératives intéressées au commerce équitable.

« Pour nous, la qualité, le commerce équitable et l'essor de l'entreprise sont essentiels », dit David. Tous ces éléments ont demandé du temps et un apport financier important de la part des membres qui doivent chacun donner une caution de 75 000 \$ pour chaque envoi de café vert.

Just Us! soutient fermement le commerce équitable et tient chaque année plusieurs activités destinées à renseigner et à promouvoir ce type de commerce. De plus, l'entreprise donne du café lors d'activités communautaires. Ses membres ont occupé des fonctions de premier rang dans divers organismes communautaires. Quatre des cinq membres fondateurs travaillent toujours à la coopérative qui compte sept employés à temps plein et employés saisonniers à temps partiel.

David Mangle fera torréfier aujourd'hui 500 livres de café en lots de 25 livres. Chaque torréfaction prend environ 25 minutes. Tous les emplois sont importants, mais celui de grilleur de café revêt une importance capitale, car un lot mal torréfié devra être détruit et coûtera des centaines de dollars à la coopérative. David a appris la torréfaction auprès de Jeff Moore, membre propriétaire qui, à part quelques courtes visites à des installations des États-Unis et du Mexique, a tout appris par lui-même.

Le café et le thé de la coopérative acquérant de la renommée, la coopérative a décidé d'acheter un immeuble dans une localité voisine, de le rénover de manière à pouvoir y torréfier et y entreposer le café ainsi qu'à y exploiter un café et un petit marché où l'on vendra des produits biologiques et de la crème glacée naturelle.

Les clients sont fidèles à la boutique de la rue Main à New Minas où l'on trouve aussi un café au décor agréable, avec toute une histoire. L'entreprise ayant connu un essor de 150 % au cours des 18 derniers mois, il fallait apporter des changements. Si les plans se matérialisent, la coopérative déménagera à Grand Pré, à environ 12 km, mais elle demeurera très présente à Wolfville, à Kentville et à New Minas.

Le changement est inévitable et bon, nous dit David. « Pour faire croître l'entreprise, il faut des gens, des produits et des idées. La pensée novatrice surgit de la synergie du groupe. » Ensemble, David, Jane, Valerie, Debbie et Jeff, et tous les autres qui travaillent avec eux, nourrissent des rêves pour l'entreprise. L'une de leur idées les plus novatrices consiste à établir un fonds d'investissement qui permet aux gens à l'extérieur de la coopérative de cotiser à leur REER personnel et de recevoir un crédit d'impôt de 30 %. Cet argent peut ensuite servir de capital nécessaire à l'expansion. Les investisseurs obtiennent un crédit d'impôt et une partie de leur investissement est garantie. La coopérative a accès au capital. Le fonds, appuyé par les politiques mises en place par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse, permet aux amis, aux membres de la famille et aux autres de démontrer qu'ils croient en la coopérative et au commerce équitable qu'elle pratique en travaillant ensemble à concrétiser un rêve. David conclut que pour *Just Us!*, le fait d'offrir un excellent produit, les possibilités d'expansion, l'accès aux capitaux et l'engagement envers la vision sociale de la coopérative, sont tous des éléments qui contribuent à l'essor de l'entreprise.

« Donner de l'essor à son entreprise » par Maureen MacLean et Brenda MacKinnon, *Rising Tide Co-operative Ltd.*, dans le cadre de l'étude *Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy*, appuyée par le financement de *The Co-operators*.

Information générale :

Personne ressource : Yvonne Chiu

Adresse : c/o 9253 - 92 Street
Edmonton (Alberta)
T6C 3R4

Région : Ouest canadien

Téléphone : (780) 430-6253

Télécopieur : (780) 469-4803

Multicultural Health Brokers Co-operative Ltd.

Service de « courtage » culturel en matière de santé : réaliser l'équité en
matière d'accès aux services de santé pour les groupes de toute culture

Statistiques :

Année de constitution : 30 novembre 1999

Nombre de membres : 13

Nombre d'employées : 5

Activités : Offrir un soutien culturel et
linguistique en matière d'éducation parentale, aider les familles
d'immigrants et de réfugiés à franchir les obstacles culturels
à l'accès aux services sociaux et de santé, effectuer des
recherches dans les communautés sur les problèmes de santé
multiculturels

Revenus : 400 000 \$

I imaginez que vous arrivez dans un nouveau pays, que vous devez apprivoiser un nouveau milieu, apprendre une nouvelle langue et absorber un peu de la culture ambiante pour vous intégrer à votre nouveau cadre de vie. L'obstacle de la langue vous empêche d'obtenir l'aide dont vous avez besoin, il vous incite à vous isoler et vous rend vulnérable à toutes sortes de difficultés sociales et de santé.

« À mon arrivée au Canada, j'étais enceinte et j'avais un bébé de sept mois. Je ne parlais pas anglais. Je ne connaissais personne et je n'avais pas de famille, pas d'amis ici. J'étais si seule et si triste.... Je ne savais pas ce qui se passerait à l'hôpital et ce qu'on allait y attendre de moi. C'aurait été bon de savoir comment fonctionnait le système canadien et comment se passait la venue d'un enfant dans ce pays. Mais ce que je voulais avant tout, c'était simplement du réconfort – le genre de réconfort qu'on ressent quand on a quelqu'un à qui parler – le genre de réconfort qui vient du cœur. »

En 1993, avant que la coopérative ne soit créée, l'Edmonton Board of Health, le Royal Alexandra Hospital et le Grant McEwan College ont fait suivre un programme de formation à neuf immigrantes de six communautés ethniques. Celles-ci ont donc pu venir en aide à des femmes isolées, appartenant à des groupes minoritaires, qui connaissaient des problèmes de santé ou diverses difficultés d'ordre social. Pendant les cinq premières années, elles ont travaillé seules dans leur communauté respective, rendant compte directement au conseil de santé qui plus tard, en 1995, est devenu le Capital Health Authority. Ce groupe de femmes, celles-là mêmes qui composent la coopérative aujourd'hui, avaient travaillé ensemble au sein de la communauté pendant sept ans. Malgré leur sentiment d'indépendance par rapport à l'organisme de tutelle, elles ne se sentaient pas pleinement satisfaites de la façon dont fonctionnait le système.

« Quand on travaille pour le système, comment peut-on parler au nom de sa communauté? Comment peut-on contester le système et parler des choses qui demandent à être changées? » (MCHB, mai 1998)

« Au fil des années, nous avons remarqué que pour servir des personnes de nationalités aussi diverses, il fallait que le système qui nous encadre se démocratise. »

Les membres ont alors décidé de se constituer en coopérative et d'obéir aux principes de la gestion démocratique, de l'intervention et de la responsabilité directes, de l'équité et de la justice sociale. Certes, elles avaient fonctionné d'elles-mêmes selon ces principes, mais avec un mécanisme qui appliquait lui-même ces règles dans sa pratique, l'agencement était parfait.

La Multicultural Health Brokers Co-operative (MCHB) doit son originalité au fait qu'elle a été constituée dans le but d'aider des communautés d'appartenance culturelle très diverse – espagnoles, arabes, chinoises, vietnamiennes, sud-asiatiques et somaliennes – à obtenir l'accès aux services de santé et aux aides sociales dans le contexte de leur langue et de leur culture. Les membres de la coopérative sont en majorité des professionnels ayant fait leurs études à l'étranger, par exemple, des médecins, des infirmières, des travailleurs sociaux, des analystes en informatique, des concepteurs graphiques et des enseignants. La coopérative offre un soutien social, affectif et informationnel aux familles d'immigrants et de minorités culturelles. Elle offre aussi des cours prénatals et parentaux, elle organise des visites d'hôpitaux, des groupes de soutien et

réalise des projets de développement communautaire. Une partie intégrante du rôle de la coopérative est la prestation de conseils en matière d'élaboration des politiques. Divers organismes et établissements de santé sollicitent son point de vue quand ils formulent les politiques hospitalières et cherchent des solutions aux problèmes de santé à dimension culturelle.

Par ailleurs, la traduction est une composante indispensable de la gamme des services offerts par la coopérative « Nous aidons les gens à obtenir la traduction des papiers dans leur propre langue, et nous produisons des manuels dans les diverses langues, précise Surinder Dhaliwal. Cependant, chaque fois qu'on fait traduire un manuel pour une communauté, la coopérative veille à ce qu'un de ses membres y participe pour que le sujet soit traité en fonction de sa culture. »

Qu'est-ce qui explique le succès de la coopérative? Celle-ci joue un grand rôle en matière de médecine préventive et de services de rétablissement à domicile, et elle fournit des services dont les gens ont besoin en dehors de l'hôpital, sans compter la capacité de communiquer efficacement avec les immigrants et les réfugiés dans leur propre langue.

« Parmi les mères qui n'ont pas voulu suivre les cours prénatals, certaines préparent les biberons de leur nouveau-né avec un aliment lacté qui lui ne convient pas, ou avec une dose concentrée. Nous sommes en mesure de détecter la déshydratation dès ses débuts de façon que des cas bénins ne prennent pas vilaine tournure », explique Sarah Borquez.

En général, les immigrants et les réfugiés fraîchement arrivés dans un nouveau milieu ont tendance à éviter les contacts avec les gens qui ne savent pas parler leur langue. La coopérative réussit à briser cette barrière et à permettre aux gens de s'ouvrir et de comprendre la manière dont le système fonctionne réellement. « Nous avons organisé une « célébration de la vie » pour les femmes. Les hommes ont demandé s'ils pouvaient venir aussi. Nous avons lancé une nouvelle tradition... Notre objectif est d'accroître les capacités des femmes avec lesquelles nous travaillons... J'encourage la formation de liens d'amitié au sein de mes groupes » (MCHB, mai 1998)

Une étude récente sur l'allaitement maternel chez les femmes d'origine chinoise a mis en évidence une augmentation de 79 p. 100 du taux d'allaitement parmi les mères auprès desquelles la MCHB intervient. Des résultats comparables observés chez les femmes originaires des Indes orientales (64 p. 100 d'augmentation) témoignent de l'amélioration dans les soins maternels qui est redevable aux interventions de la coopérative dans la communauté.

Il s'agit de l'une des nombreuses transformations éclatantes que la coopérative a à offrir. « Notre rôle dans le système de santé commence à être reconnu, dit Surinder. La coopérative s'occupe activement d'éduquer et d'aider les communautés minoritaires à s'adapter à leur environnement en leur offrant des passerelles sous forme d'information, de connaissances, de ressources et de soutien. Bon nombre des services qui sont fournis par la coopérative visent à faciliter l'accès aux possibilités et aux ressources qui sont susceptibles de prévenir la maladie et de favoriser des habitudes salutaires pour la santé. La MCHB est peut-être la première dans son genre, mais avec son énorme succès et son rôle de premier ordre dans la promotion de la santé dans la communauté, elle ne manquera pas de faire des émules. »

Information générale :

Personne ressource : Claire Clarke
Adresse : N.E. Community Renewal
Corporation
509, avenue Selkirk
Winnipeg (Manitoba)
R2W 2M6

Région : Ouest canadien
Téléphone : (204) 582-6072
Télécopieur : (204) 582-2801

Le magasin communautaire Neechi Foods

Satisfaisant les besoins des autochtones urbains

Statistiques :

Année de constitution : 1986
Nombre de membres : 14
Nombre d'employées : 11
Activités : Vente au détail de produits
alimentaires et d'artisanat -
Spécialités autochtones
Revenus : 475 000 \$

Cest le petit matin dans un quartier de la ceinture nord de Winnipeg et, dans le voisinage du magasin Neechi Foods, l'air est parfumé par le pain bannock qui cuit dans le four. Voilà presque dix ans qu'Elaine Clarke, maintenant directrice du magasin, a commencé à cuire du pain bannock chez Neechi Foods. Neechi, qui signifie « amis » en langue crie et en ojibway, est un magasin exploité par la coopérative de travail autochtone à laquelle il appartient.

Le magasin offre la gamme complète des produits d'alimentation distribués par la Federated Co-operatives Ltd. Outre le pain bannock et les tartes aux fruits maison, la coopérative se spécialise dans la vente du doré jaune et du corégone que lui livrent les pêcheurs du Nord, de la confiture de bleuets et du riz sauvage produits par les coopératives autochtones, et des articles d'artisanat autochtone fabriqués dans la région.

Mais Neechi est plus qu'un magasin d'alimentation appartenant à une coopérative. C'est un maillon vital du développement économique des quartiers nord de Winnipeg, une zone qui a vécu de profonds changements au fil des années. Naguère prospère, la communauté est maintenant caractérisée par la pauvreté, les maisons abandonnées et les magasins vides aux fenêtres et vitrines condamnées, et un fort taux de chômage. Mais Neechi s'est lancé à fond dans la bataille et non seulement fournit-il de l'emploi, mais il fait aussi la promotion de la culture autochtone et fait œuvre éducative. Le magasin emploie actuellement quatre personnes à temps plein et sept personnes à temps partiel.

Situé au cœur du plus grand groupe autochtone urbain du Canada, Neechi distribue des produits comme des mocassins, des capteurs de rêve, des histoires pour les petits autochtones, et toutes sortes de produits particuliers à la culture autochtone. Il contribue aussi à l'éducation en offrant une large sélection de livres sur l'éducation des enfants, l'éducation à la paix et le développement économique communautaire. Il encourage des habitudes de vie saines en proposant, devant sa porte, un panier de fruits « réservés aux enfants », vendus à prix coûtant pour inciter ceux-ci à remplacer les sucreries. Le magasin refuse également de vendre des cigarettes à cause du dommage qu'elles causent, en particulier chez les nombreux enfants de la région. Le tabac n'est vendu qu'à l'occasion des cérémonies.

Certains employés du magasin ont changé depuis son ouverture, il y a dix ans, mais, chez Neechi, l'engagement envers l'autonomisation de l'individu, les principes coopératifs, les habitudes de vie saines et le développement économique de la communauté locale ne cessent de grandir.

Information générale :

Personne ressource : Sherry Winchester

Adresse : C. P. 33084
Regina (Saskatchewan)
S4T 7X2

Région : Regina

Téléphone : (306) 565-0556

Télécopieur : (306) 565-3484

La Regina Women's Construction Co-operative

*...rénovent des habitations, refait des vies
et met au défi les institutions*

Statistiques :

Année de constitution : août 1997

Nombre de membres : 12

Nombre d'employées : 2

Activités : Rénovation et modification
d'habitations accessibles

Revenus : Environ 120 000 \$ et plus
par année

La Regina Women's Construction Co-operative (RWCC) s'attend à connaître une année fructueuse. Il s'agira d'une grande réalisation pour tous les gens concernés. En janvier de cette année, trois des membres-employées se sont inscrites au Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology pour la quatrième et dernière étape de leur apprentissage en charpenterie. Il y a quatre ans, ces candidates étaient toutes des bénéficiaires d'aide sociale qui n'avaient pas de compétences ni de possibilités d'emploi.

La RWCC en est à la troisième phase d'un petit projet lancé dans le but d'aider les femmes désavantagées à réaliser un revenu qui permettra à leurs familles de vivre dignement et non simplement de subsister. Le choix de la charpenterie comme objectif de carrière s'expliquait par les compétences des dirigeantes sur place (Denise Needham et Valerie Overend) et par leur conviction commune que le système d'éducation publique devait offrir des chances égales aux femmes. C'est pourquoi les efforts de la RWCC sont axés à la fois sur l'épanouissement personnel et le changement institutionnel.

En 1995, une coalition de ministères provinciaux et fédéraux s'est engagée à appuyer un programme qui permettrait à plus de femmes de faire carrière dans le domaine du bâtiment en Saskatchewan. Le programme de formation standard de la province ne suffisait pas à la tâche. À titre de solution de rechange, Denise et Valerie ont proposé une stratégie de cinq ans afin de permettre aux femmes qui avaient obtenu la scolarité requise de joindre les rangs d'une coopérative de travail pour terminer leur apprentissage et acquérir une expérience pratique de la gestion d'une entreprise rentable.

Les dirigeantes de ce projet sont des charpentières dûment brevetées qui connaissent très bien les exigences du métier et les avantages financiers et autres qu'il offre. En outre, l'une d'elles (Denise) a utilisé son entreprise, la Women's Renovation Company, en partie à des fins de formation pendant plusieurs années. L'autre (Valerie) a siégé au Provincial Apprenticeship Board et a été directrice exécutive du groupe Saskatchewan Women in Trades & Technology, une société à but non lucratif qui s'emploie à promouvoir le recrutement, la formation et l'emploi des femmes dans les secteurs des métiers, de la technologie et du travail manuel.

La RWCC avait pour mission de jouer le rôle d'une entreprise de soutien de la formation. Son éventail de compétences et d'emplois devait s'élargir au fur et à mesure de l'apprentissage de ses membres-employées. Chaque année civile, un groupe de femmes devait se joindre à la coopérative pour y accumuler des heures de formation en apprentissage.

Le programme de formation (Women's Work Training Program) a accueilli son premier groupe de 16 participantes en février 1996. Celles-ci ont toutes réussi leur examen de niveau 1 et neuf d'entre elles ont aidé à lancer la Regina Women's Construction Co-op l'année suivante. Trois années et deux autres groupes plus tard, le programme avait accueilli de 65 à 70 travailleuses, dont 13 sont actuellement à l'emploi de la coopérative. Seulement deux de ces travailleuses ne sont pas membres de la coopérative.

Aujourd'hui, la RWCC se taille une place de plus en plus grande sur son créneau de marché, c'est-à-dire la modification d'habitations pour répondre aux besoins des personnes handicapées en raison de leur âge, de leur état de santé ou encore à la suite d'un accident. La rénovation représente actuellement le tiers de notre travail. Toutefois, ce que la coopérative accomplit en tant qu'entreprise paraît plutôt modeste (ou tout simplement remarquable) si l'on songe qu'il s'agit là d'une partie seulement de son mandat. La création d'un contexte qui permet à une fraction appréciable de nos travailleuses-membres de réorienter leur carrière et de donner un sens nouveau à leur vie exige beaucoup de temps et d'énergie.

Un des objectifs de la RWCC est d'offrir à ses membres la possibilité de réaliser un revenu qui leur permet d'avoir un niveau de vie équivalent à celui des hommes exerçant la même profession. Un autre aspect délicat mais essentiel de la politique de la RWCC est la souplesse avec laquelle elle traite la disponibilité d'une personne pour le travail. L'épanouissement d'une personne est un processus qui prend du temps, et le temps est ce que la coopérative met à la disposition des participantes. Celles-ci étaient vouées à l'échec. Dans une large mesure, chaque jour où elles se présentent au travail est un pas de plus vers la réalisation d'un objectif qu'on croyait hors de portée.

Qu'elle survive ou non, la RWCC aura accompli sa mission en permettant à ces femmes de refaire leur vie. Deux d'entre elles possèdent maintenant leur propre maison et plusieurs autres ont mis fin à une situation conjugale destructive. Les réalisations comme celles-ci n'apparaissent pas au bilan d'une entreprise, mais elles n'en sont pas moins importantes.

Le projet coopératif de construction de la RWCC pourrait peut-être s'évaluer aux changements qui se sont produits dans la vie des femmes concernées. Après avoir touché un bon salaire pendant deux ans, rehaussé leur sentiment de confiance et de sécurité et constaté les effets positifs de ces changements sur leurs relations avec les personnes à leur charge, ces femmes ne dépendront sans doute plus jamais de l'aide sociale.

Information générale :

Personne ressource : Bill Barrett

Adresse : 11 Wyndham St. N.
Guelph (Ontario)
N1H 4E4

Région : Ontario

Téléphone : (519) 837-3242

Télécopieur : (519) 837-4297

Speed River Co-op

Un café où filtre le succès

Statistiques :

Année de constitution : 1999

Nombre de membres : 5

Nombre d'employées : 20 temps plein / temps partiel

Activités : Restauration, vente au gros et
au détail de café à prix
équitable, aliments préparés.

Revenus : entreprise nouvelle –
prévision de 500 000 \$ en 2000

Il se passe quelque chose au Planet Bean Café, au centre-ville de Guelph. Ce sera un café double crème, double sucre.

« C'est l'un des bols de café Java les plus savoureux de la planète », laisse filtrer Bill Barrett, qui aide à lancer une coopérative de torréfaction et de café fondée sur l'appui des idéaux de coopératives dans les pays producteurs de café.

Pour ce mordu des coopératives de 36 ans, la notion de fonder une entreprise gérée par les travailleurs, axée sur un produit de première qualité cultivé dans un système viable pour les travailleurs et l'environnement de la planète, a l'effet d'un double espresso. Planet Bean peut concurrencer les grandes chaînes de cafés-restaurants tant sur le plan de la qualité que du prix. Selon Bill Barrett, l'atout de la nouvelle coopérative Speed River auprès des consommateurs sera de pouvoir retracer la provenance des grains qu'ils utilisent.

Qu'il s'agisse de culture biologique, de grains de café respectant la forêt pluviale ou de grains de culture biologique comme l'épeautre et le kamut, « connais ton agriculteur » est le principe sous-jacent de Speed River, qui compte trois membres fondateurs et 20 travailleurs, tous débordants de l'idéalisme de la vingtaine. Achetant en gros avec une autre coopérative semblable de la Nouvelle-Écosse, Speed River achète les grains de café vert par l'intermédiaire de la *Fair Trade Licensing Organization*. Cet organisme vérifie les exploitations agricoles d'origine pour s'assurer qu'elles constituent des lieux de travail démocratiques, où l'agriculteur reçoit un juste prix et où il y a un engagement envers le développement économique local, et les agréé en conséquence.

« Notre mission, en ce qui a trait au commerce, est de favoriser un lieu de travail démocratique où les gens peuvent recevoir un juste salaire pour leur travail et disposer d'une certaine forme de sécurité », dit Bill Barrett, qui participe à l'entreprise depuis près de deux ans. Bien que sa description de Planet Bean soit bien poétique (une petite fleur sur la terre inculte de la mondialisation), Bill souligne que l'entreprise n'est pas une opération risquée, qu'elle doit être fondée sur de bons principes d'affaires si elle veut offrir des emplois stables.

Pour prendre le relais d'une autre coopérative de travail, y compris la torréfaction, le restaurant, la pâtisserie, la vente d'aliments préparés, les commandes postales et le service de traiteur, il faut un investissement de 200 000 \$ environ. Bill dit que Speed River reçoit beaucoup d'appui du secteur coopératif. Il ajoute que la coopérative de crédit locale a apporté beaucoup de soutien. Le café est vendu prêt-à-l'emploi, en grains ou

moulu, au café même ou par commande postale. Le plan d'affaires prévoit un comptoir d'aliments prêts-à-emporter.

C'est la Ontario Worker Co-operative Federation qui a donné les conseils pour structurer la coopérative. Les travailleurs sont invités à devenir membres de Speed River après un an, à acheter des parts et à investir des fonds dans l'entreprise.

Questions morales mises à part, Bill souligne que Planet Bean peut remporter la bataille grâce à la seule saveur du café. En effet, tandis que les grandes chaînes torréfient et entreposent le café trop longtemps avant de l'expédier, Planet Bean torréfie les grains sur place pour en assurer la fraîcheur et en préserver l'arôme, tout comme du pain frais. Torréfiés au degré voulu dans une « machine qui ressemble à un éclateur de maïs géant », les grains sont de qualité supérieure et ils ont bien meilleur goût. De plus, leur prix est concurrentiel et avoisine les 12,50 \$ la livre.

« C'est la microbrasserie du café, lance Bill avec enthousiasme. Les Canadiens ont été trompés. Ils ne savent pas ce qu'est un bon café. Nous voulons rééduquer leur palais. »

Information générale :

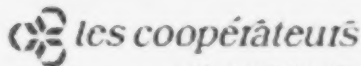
Personne ressource : Fernando Bregel

Adresse : 96, rue Germain
St-Jean
(Nouveau-Brunswick)
E2L 2G1

Région : Atlantique

Téléphone : (506) 633-8492

Télécopieur : N/D



LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE



Taco Pica Co-op

Personne ne peut rêver à votre place

Statistiques :

Année de constitution : 1991

Nombre de membres : 4

Nombre d'employées : 7

Activités : Restaurant co-op

Revenus : Information non disponible

Les glaçons tintent et se morcellent contre les lames métalliques du mélangeur à mesure qu'ils s'amalgament aux fraises pour former un margarita de luxe. Fernando Bregel, gérant du restaurant Taco Pica, devra commander deux caisses de petits fruits supplémentaires cette fin de semaine à cause de la popularité des margaritas. Gérer le restaurant dans la zone achalandée de la rue Saint-Germain, à Saint-Jean, au Nouveau-Brunswick, c'est comme savoir mélanger savamment les glaçons et les petits fruits.

Fernando s'arrête pour parler brièvement aux femmes assises à la table du coin, en leur servant leurs boissons dans les verres attrayants en forme de cactus. Avec Gloria, Flor et Santos, Fernando est propriétaire du restaurant, qui est une coopérative de travail.

« Nous formons un groupe de gens uniques, qui se sont réunis en 1991 pour concrétiser le rêve de fonder cette coopérative. Nous avons vraiment dû briser la glace, lorsque nous sommes venus du Guatemala au Canada. Pour certains, le premier obstacle était la langue : ils ne parlaient que l'espagnol ou le cachehl. Nous avons amalgamé nos compétences et nos connaissances. » Les membres de la coopérative occupaient des emplois dans divers domaines : garderies, enseignement, architecture, monde des affaires et administration.

« Nous avons dû tailler notre place sur le marché. Le quartier où nous nous sommes installés, au centre-ville de Saint-Jean, comptait plus de dix restaurants quand nous avons commencé. Nous avons dû apprendre à exploiter une coopérative dans une province où il y avait peu de modèles à suivre. » À l'heure actuelle, dix ans plus tard, la coopérative est reconnue comme une bonne table. Elle a remporté le prix de la meilleure table en 1994, en 1995 et en 1996. C'est une coopérative florissante. Quatre des sept membres initiaux s'y trouvent encore. La coopérative emploie de plus trois personnes à temps partiel toute l'année.

« C'était difficile au début, dit le président Santos Ruyan. C'était aussi très différent de mon travail d'enseignant au Guatemala. Mais ici, au Canada, je ne pouvais trouver d'autre travail que celui de concierge. Je voulais davantage. Nous avions tous des rêves. Nous voulions tous travailler. La plupart d'entre nous étaient des réfugiés. Nous ne pouvions pas retourner au Guatemala. Nous étions déterminés à créer un nouveau chez-soi au Canada. »

Les Services aux réfugiés de la Société canadienne de la Croix-Rouge nous ont aidés grâce à de la formation et à des cours en gestion des aliments et en fondation de coopérative. » Leur aide fut des plus

précieuses. Ils nous ont encouragés à réaliser notre rêve. Nous n'oublierons jamais Seth Asmakos et Leticia Adair qui ont travaillé en étroite collaboration avec nous au début durant trois ans. Nous nous sommes aperçus que nous avions de nombreux amis dans ce nouveau pays. Les gens nous ont aidés à sonder le marché, à trouver un lieu commercial et à centrer nos services sur les aliments de spécialité que nous préparons. »

Au restaurant Taco Pica, les aliments sont épicés. Le décor rappelle l'atmosphère d'un café typique d'Amérique centrale. Des cactus sont posés sur le bord des fenêtres. Des murales et des pièces de tissage aux couleurs vives ornent les murs. Les peintures de Fernando couvrent les murs et viennent compléter tables et chaises par leurs couleurs vives. Les membres de la coopérative ont réussi à agencer leurs recettes du pays pour en faire un menu offrant des mets succulents, bien accueillis par les clients d'aujourd'hui dont un bon nombre veut des boissons et des repas sains, savoureux et appétissants.

Un plat comme la paella, composée de moules, de pétoncles, d'aiglefin, de poulet et de légumes accompagnés de riz ou encore le ragoût de bœuf épicé, à la mode guatémaltèque, sont les mets favoris de biens des habitués.

Les propriétaires de la coopérative ont affronté bien des défis durant la mise sur pied de leur entreprise mais aujourd'hui, à plus de 6 000 kilomètres du pays qu'ils avaient l'habitude de considérer comme leur chez-soi et à l'approche de leur dixième anniversaire, ils savent que le succès de Taco Pica est le résultat de beaucoup de travail ardu et de la capacité d'agencer les cultures, les compétences et les rêves pour en faire une entreprise viable.

« Cette entreprise nous appartient, conclut Santos. C'est un rêve que nous avons voulu si fort que nous avons pu survivre aux revers et le réaliser. C'est une place où nous pouvons décider de ce qu'il faut faire. Maintenant, notre rêve nous appartient. »

« *Personne ne peut rêver à votre place* », par Maureen MacLean et Brenda MacKinnon, Rising Tide Co-operative Ltd., dans le cadre de l'étude *Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy*, appuyée par le financement de The Co-operators.

Information générale :

Personne ressource : Alfred Samson

Adresse : C. P. 39
St. Peter's
(Nouvelle-Écosse)
B0E 3B0

Région : Atlantique

Téléphone : (902) 535-2277

Télécopieur : (902) 535-3262

Village Grocery Workers Co-operative

Propriétaires et travailleurs

Statistiques :

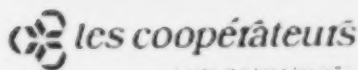
Année de constitution : 1989

Nombre de membres : 15

Nombre d'employées : 30

Activités : Épicerie

Revenus : Environ 4 millions



LA VIE QUE VOUS VEULEZ



Le dernier panier à provisions roule dans l'entrée. Alfred Samson verrouille la porte avant et fait une dernière vérification avant de s'en aller chez lui. Le samedi est l'un des rares jours où il peut dîner avec toute sa famille.

Les gérants de magasin de partout connaissent le travail en soirée et les repas décalés, mais dans le cas d'Alfred, la pression est un peu plus forte car il est à la fois gérant et propriétaire. Cependant, sa situation est unique au Canada atlantique, car il est l'un des 15 propriétaires et travailleurs de Village Grocery Workers Co-op, à St. Peter's, sur l'île du Cap-Breton.

En 1989, Alfred et d'autres étaient employés de Foodland quand ils ont décidé de former un syndicat. Les employés, dont l'expérience globale représentait 50 ans dans le commerce alimentaire de détail, ont décidé d'essayer d'acheter le magasin et de l'exploiter eux-mêmes comme une coopérative. « Il était nouveau en Nouvelle-Écosse qu'une entreprise appartienne aux employés. Nous n'avions pas beaucoup de ressources ni d'exemples », dit Alfred. Cependant, tous sentaient qu'ils avaient l'expérience et la détermination nécessaires pour réussir. Aujourd'hui, après plus de 11 ans, l'entreprise est viable, offre 15 emplois à temps plein et 15 à temps partiel, ainsi que des emplois occasionnels. Les ventes se chiffrent à quelque quatre millions de dollars et rapportent plus d'un million de dollars à l'échelon local et provincial sous forme de taxes municipales et provinciales, d'achats de biens et de services, de soutien aux activités locales et de salaires.

Des 16 membres initiaux, 15 travaillent encore au magasin. « Nous ne connaissions pas la notion d'être propriétaires et employés à la fois quand nous avons commencé. Mais nous avons reçu beaucoup d'aide de la *Community Development Co-operative of Nova Scotia* et de Peter Hough. Pour nous, la coopérative est un modèle viable de développement économique collectif, d'entrepreneuriat et de travail à son compte dans un contexte de groupe, de création d'emploi et de formation menant au leadership démocratique et à l'épanouissement de soi. Nous avons notre emploi dans le magasin et notre rôle d'administrateur. Les deux sont importants et en étroite relation. »

Alfred fait une dernière vérification, règle le système d'alarme et s'en va chez lui, rassuré du fait que son emploi, son entreprise, son avenir et celui des autres membres de la coopérative se trouvent tous ici, dans cette localité où il vit depuis plus de 30 ans. C'est la coopération à son niveau le plus simple. De l'intérieur, il s'agit de 15 personnes qui créent une entreprise locale fondée sur les besoins. Mais de l'extérieur, il s'agit de la coopération à son niveau le plus idéologique; c'est la création d'une entreprise collective fondée sur l'équité, l'égalité et l'initiative personnelle.

« Propriétaires et travailleurs », par Maureen MacLean et Brenda MacKinnon, Rising Tide Co-operative Ltd., dans le cadre de l'étude Worker Co-ops and their Impact on the Atlantic Economy, appuyée par le financement de The Co-operators.